

# **COMUNE DI CODOGNE'** **(Provincia di Treviso)**

## **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2002 - 2005**

sottoscritto in data 28 luglio 2005, successivamente modificato con:

- Concertazione del 22.2.2007 – deliberazione di Giunta C.le n. 37 del 19.4.2007
- Contrattazione in data 24.04.2007
- Contrattazione in data 22.05.2009

## ***PREMESSA***

### **ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA**

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, (C.C.D.I.) si applica a tutto il personale non dirigente del Comune di Codognè con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.
2. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa espressa indicazione in esso contenuta.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti, con lettera raccomandata, almeno tre (3) mesi prima di ogni singola scadenza, fatte salve variazioni annualmente concordate fra le parti.
4. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite da un successivo contratto.

## ***Capo I - LE RELAZIONI SINDACALI***

### **ART. 2 – MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLE ASSEMBLEE**

(art. 2 CCNQ 7.8.1998 – art. 56 CCNL 14.9.2000))

1. La Rappresentanza Sindacale Unitaria e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL e del presente Contratto collettivo decentrato integrativo comunicheranno, almeno tre giorni prima della data fissata per l'assemblea del personale dipendente, il luogo e l'ora dell'assemblea stessa.
2. Nel fissare il giorno e l'orario dell'assemblea si dovrà tener conto dell'orario di servizio dei dipendenti. L'Amministrazione fornirà, ove richiesto, idonei locali per lo svolgimento.
3. La rilevazione dei partecipanti all'assemblea è effettuata dai responsabili delle singole unità operative e comunicata all'ufficio per la gestione del personale.
4. In caso di assemblea verrà garantito a rotazione il servizio di centralino telefonico.
5. Il personale potrà esercitare il diritto di assemblea fuori orario di servizio con il diritto di recupero delle relative ore certificate dal rappresentante sindacale.

### **ART. 3 – LIBERTA' SINDACALI**

1. L'amministrazione comunale riconosce il diritto a disporre di un locale presso la sede dell'ente alla R.S.U. che potrà esercitare tale diritto di concerto con le OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. e del presente C.C.D.I.
2. Viene istituito un albo dedicato appositamente alla pubblicazione delle informazioni ai dipendenti. L'uso è riservato esclusivamente all'amministrazione comunale, alla R.S.U. ed alle organizzazioni sindacali nazionali firmatarie.

### **ART. 4 - RELAZIONI SINDACALI**

(art. 3 CCNL 1.4.1999)

1. La parte pubblica e la parte sindacale sono reciprocamente impegnate, nel rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali e con le modalità ed i tempi previsti dai vigenti CC.CC.NN.LL. e dal presente C.C.D.I..
2. Le relazioni sindacali si esplicano, nelle forme previste dal D. Lgs. 165/01 e dai CC.CC.NN.LL., attraverso :
  - la concertazione
  - la contrattazione
  - la consultazione
  - l'informazione

- l'interpretazione autentica.
3. Viene comunque assicurato il confronto fra le parti su tutte le materie attinenti il personale e l'organizzazione degli uffici e dei servizi di norma entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta. In tale periodo le parti si impegnano a non adottare atti unilaterali.
  4. Allo scopo di rendere effettivi i principi che stanno alla base di un sistema di relazioni sindacali che risponda agli obiettivi di cui al comma 1 del presente articolo, le parti convengono su quanto segue:
    - a) contrattazione: vengono assicurati gli spazi di contrattazione integrativa su tutte le materie attinenti il personale, l'organizzazione degli uffici e servizi, la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, purchè vi facciano rinvio norme di legge o di contratto;
    - b) convocazione delle delegazioni: le parti si impegnano a garantire la disponibilità per la convocazione delle delegazioni entro 15 giorni ogni qual volta una di esse ne faccia richiesta. Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza; in ogni caso date e modalità degli incontri dovranno essere preventivamente concordate tra i soggetti componenti le delegazioni trattanti;
    - c) ordini del giorno: per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali modifiche intervenute successivamente agli stessi dovranno essere tempestivamente comunicate ai soggetti interessati.
    - d) verbali: di ogni seduta verrà steso un verbale che dovrà riportare sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative. Lo stesso verrà sottoscritto dai componenti la delegazione trattante;
    - e) argomenti rinviati: qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà, alla fine dell'incontro, fissata la data dell'incontro successivo;
    - f) esecuzione degli accordi: al fine di dare concreta attuazione a quanto convenuto fra le parti, gli accordi intervenuti, una volta esperite le procedure previste dal vigente C.C.N.L., verranno trasmessi agli uffici competenti per la loro attuazione secondo modalità e tempi che garantiscano l'effettività dei contenuti decisi con l'accordo;
    - g) informazione: gli accordi sottoscritti saranno resi noti a cura dell'Amministrazione a tutti i dipendenti in servizio il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal C.C.N.L. del Comparto con le modalità di cui all'art.3 del presente accordo;
    - h) raccolta degli accordi: presso la struttura competente alla gestione delle relazioni sindacali è conservata una raccolta degli accordi sindacali, dei protocolli e dei verbali di concertazione ai quali hanno accesso tutti gli interessati;
    - i) pareri: nei provvedimenti, conseguenti ad atti di concertazione o contrattazione, adottati dall'Amministrazione, dai dirigenti o dai responsabili di servizio, dovranno essere sempre indicati i pareri delle OO.SS., come risultanti dai verbali degli incontri;

## **ART. 5 - LA CONCERTAZIONE**

(art. 8 CCNL 1.4.1999)

1. La concertazione costituisce momento di partecipazione delle Rappresentanze Sindacali, propedeutico alla formazione delle scelte politiche in materia di organizzazione dell'Amministrazione e di sviluppo delle risorse umane. Essa si svolge sulle materie previste dai contratti di lavoro.
2. Titolari del potere di attivazione della procedura concertativa sono i soggetti di cui all'art. 10, comma 2, del C.C.N.L. 01.04.1999.
3. Ogni sessione di concertazione si conclude con la sottoscrizione di uno specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti. Nel caso di esito positivo della fase di confronto il verbale è definito "Protocollo di concertazione".

## **ART. 6 - LA CONTRATTAZIONE**

(art. 4 CCNL 1.4.1999)

1. La contrattazione decentrata integrativa sarà effettuata congiuntamente o disgiuntamente dalle R.S.U. e dalle organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del C.C.N.L.. La delegazione di Parte Pubblica esercita il proprio ruolo negoziale nell'ambito delle direttive e degli atti di indirizzo impartiti dall'organo politico.
2. La contrattazione, prerogativa degli Organi di gestione, costituisce il momento negoziale fra le parti. Essa si svolge sulle materie indicate nei CC.CC.NN.LL., con le modalità e nei tempi ivi previsti, nonché con le modalità previste dal presente accordo.
3. Il presente C.C.D.I. disciplina le materie demandate a tale livello:
  - dal C.C.N.L. del 31.03.99;
  - dal C.C.N.L. del 01.04.99;
  - dal C.C.N.L. del 14.09.00;
  - dal C.C.N.L. del 22.01.04.

## **ART. 7 - LA CONSULTAZIONE**

1. Per gli atti di natura organizzativa di cui all'art. 6, comma 1, del D. Lgs. 165/01 l'Amministrazione, prima dell'adozione dei provvedimenti, provvede all'informazione preventiva trasmettendo alle Rappresentanze Sindacali la relativa documentazione, così attivando la consultazione prevista dalla norma sopra indicata.
2. Qualora, entro dieci giorni dalla trasmissione della documentazione di cui al comma precedente, non pervenga alcuna richiesta di incontro da parte delle Rappresentanze Sindacali, l'Amministrazione procede all'adozione dei provvedimenti di propria competenza.

## **ART. 8 - L'INFORMAZIONE**

(art. 7 CCNL 1.4.1999)

1. L'informazione può essere preventiva o successiva.
2. L'informazione è preventiva nel caso in cui si tratti di materie soggette a:
  - a) concertazione;
  - b) contrattazione collettiva decentrata integrativa;
  - c) consultazione.
3. Per le materie oggetto di informazione preventiva, la stessa, secondo le modalità previste dal presente accordo, dovrà avvenire mediante la trasmissione della proposta di provvedimento od atto almeno 10 giorni prima di assumere qualsiasi decisione, fatto salvo le materie assegnate alla contrattazione decentrata. I termini potranno essere più brevi e quindi in accordo derogati per particolari motivi di urgenza. Trascorsi i suddetti termini senza che venga prodotta richiesta d'incontro, l'Amministrazione procede all'adozione degli atti di competenza.
4. Fuori dei casi previsti ai commi precedenti, l'ente informa in via successiva, comunque periodicamente e tempestivamente, le RSU e le organizzazioni sindacali territoriali di comparto e il delegato per la sicurezza per le materie di competenza, sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.
5. L'informazione, nell'ambito dei principi indicati all'art. 7 del C.C.N.L. 01.04.99, verrà garantita alla RSU e alle OO.SS. mediante la trasmissione dei seguenti atti :
  - ordine del giorno del Consiglio comunale, prima della riunione dello stesso, qualora vi siano inseriti gli argomenti di cui all'art. 7, comma 1, del C.C.N.L. 01.04.1999;
  - atti e provvedimenti riguardanti il personale ed il funzionamento dei servizi, contestualmente all'invio ai destinatari, qualora siano a contenuto generale;
  - provvedimenti o comunicazioni degli organi di controllo su tutte le materie afferenti il personale qualora siano a contenuto generale;
  - prospetto inerente la costituzione delle risorse decentrate di cui all'art. 31 del C.C.N.L. del 22.01.04.
6. Tutti gli atti di cui ai precedenti punti saranno forniti gratuitamente.
7. La trasmissione degli atti ai soggetti titolari del diritto di informazione avverrà tramite consegna con rilascio di ricevuta al soggetto individuato quale referente della R.S.U. per l'informazione; al fine di evitare situazioni di intempestività, la R.S.U., nel nominare il referente di cui sopra, provvederà anche ad indicare gli altri soggetti che ne faranno nell'ordine le veci in caso di assenza o impedimento.
8. Verrà altresì consegnata copia del bilancio di previsione e del rendiconto di ciascun anno, con le modalità di cui al comma 6, qualora ne venga fatta richiesta.

## **ART. 9 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA**

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre firmatarie richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il CCDI si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta.
4. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CCDI, salvo diversa motivata pattuizione.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del CCDI hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

## **ART. 10 - SOGGETTI SINDACALI NEI LUOGHI DI LAVORO**

(art. 9 CCNL 1.4.1999)

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono quelli previsti dall'art.9 del C.C.N.L. 01.04.1999. Essi esercitano i diritti e le prerogative previsti dal comma 2 del citato art. 9 nonché quelli derivanti dal presente accordo.
2. Le ore di permesso sindacale per le agibilità dei rappresentanti sindacali verranno quantificate annualmente in base a quanto previsto dal relativo C.C.N.L..
3. La gestione di tale monte ore è affidata alle OO.SS. ed alla RSU (secondo quanto previsto dall'accordo collettivo quadro per la costituzione delle R.S.U. e dal contratto collettivo nazionale quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali) che richiederanno formalmente ogni utilizzo di permessi sindacali all'ufficio personale.

## **Capo II - SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

### **ART. 11 - SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

(art. 4, comma 2, lett. e), C.C.N.L. 01.04.99)

1. In materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro si dovrà dare piena attuazione alla normativa prevista..
2. Al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza spettano le attribuzioni previste dall'art. 19 del D.Lgs. 626/94 e successive modificazioni ed integrazione dell'accordo quadro del 10.7.1996.
3. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione adeguata in materia di salute e sicurezza, concernente, oltre alla normativa specifica, anche i rischi esistenti nel proprio ambito di rappresentanza, tale da assicurare adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.
4. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il rappresentante, le attività formative in materia di sicurezza e di salute nonché di prevenzione dei rischi destinate alla generalità dei lavoratori. La formazione avviene in orario di lavoro e gli oneri sono a carico dell'Amministrazione. L'attività di formazione sarà periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

## **Capo III - PARI OPPORTUNITÀ E AZIONI POSITIVE**

### **Art. 12 - PARI OPPORTUNITA'**

(art. 19 CCNL 14.9.2000)

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dalle parti.
2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali, in rapporto anche ai servizi sociali disponibili sul territorio.
3. Le parti concordano di rimettere al comitato pari opportunità che verrà costituito presso l'ente la definizione degli interventi da individuarsi quali "azioni positive" a favore delle lavoratrici.
4. Sulla base delle proposte formulate dal suddetto comitato, saranno altresì oggetto di futuro accordo le misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionali per le lavoratrici.
5. Il Comitato per le pari opportunità svolge i compiti previsti dall'art. 25 del CCNL 1.4.1999.

## **ART. 13 - COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING**

(art. 8 CCNL 22.1.2004)

1. Le parti danno atto che il Comune di Codognè ha costituito il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, previsto dall'art. 8 del CCNL del 22.01.2004 con la designazione dei rappresentanti dell'Ente, come da deliberazione di Giunta C.le n. 25 del 20.3.2004.

## **Capo IV – RISORSE DECENTRATE**

### **ART. 14 - COSTITUZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' – “RISORSE DECENTRATE”**

(ART. 31 C.C.N.L. 22.1.2004)

1. L'Amministrazione comunale determina annualmente l'entità delle risorse decentrate, in conformità a quanto previsto dalle norme del C.C.N.L.. La costituzione deve essere fatta in modo tale da garantire ai soggetti sindacali la verifica del rispetto del procedimento di calcolo seguito.
2. Tutti gli emolumenti accessori relativi al personale dipendente, escluse le retribuzioni di posizione e di risultato spettanti ai titolari delle posizioni organizzative, trovano competenza all'interno delle risorse decentrate.

### **ART. 15 - DESTINAZIONI E FINALITA' DELLE RISORSE DECENTRATE**

(art. 5, comma 1, C.C.N.L. 01.04.99 – art. 34 CCNL 22.1.2004)

1. Il totale delle risorse decentrate, con esclusione di quelle variabili derivanti dall'art. 15, comma 1, lett. k) del C.C.N.L. del 01.04.99 e successive modifiche ed integrazioni, sarà annualmente utilizzato per le finalità di cui all'art. 17 del C.C.N.L. del 01.04.99 e all'art. 33 del C.C.N.L. del 22.01.04.
2. Le parti concordano che, nei limiti del fondo costituito ai sensi del precedente art. 14, l'esatta definizione ai fini dell'utilizzo delle relative risorse sarà oggetto di specifico accordo con cadenza annuale, fermo rimanendo che la spesa complessiva per le progressioni economiche orizzontali (di sviluppo e consolidata) e per l'indennità di comparto non potrà annualmente essere superiore alla quota di risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del C.C.N.L. del 22.01.04 (risorse stabili).

### **ART. 16 - CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DI CUI ALL'ART. 17, COMMA 2, LETT. A) DEL C.C.N.L. DEL 01.04.99 – “PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI”**

(art. 4, comma 2, lett. b), C.C.N.L. 01.04.99 – art. 37 C.C.N.L. 22.01.04)

1. Il fondo sarà ripartito tra i lavoratori tenuto conto dei seguenti parametri:
  - la valutazione del Responsabile del Servizio, effettuata in base alla metodologia prevista nel manuale operativo del sistema di valutazione, peserà al 100%;
  - l'importo base, sul quale calcolare in proporzione la valutazione ottenuta, verrà determinato a seguito applicazione dei seguenti indici:

<i>CATEGORIA</i>	<i>INDICE</i>
<i>A</i>	<i>1,0</i>
<i>B</i>	<i>1,2</i>
<i>C</i>	<i>1,4</i>
<i>D (non titolare pos. org.)</i>	<i>1,6</i>

2. Qualora il lavoratore sia assunto o cessato in corso d'anno, il compenso di cui al comma precedente dovrà essere proporzionalmente adeguato.

Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto nei casi di part-time e anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio. La decurtazione verrà applicata per tutte le assenze in applicazione di quanto previsto dall'art. 71, comma 5 del D.L. N. 112/25.6.2008. La presenza in servizio viene determinata partendo da una base teorica di presenze pari a 365 giorni. Nel caso di assenza per maternità per l'intero anno, si terrà conto della

valutazione dell'anno precedente al fine di poter compensare il periodo di congedo di maternità. In questo caso la valutazione è fatta con esclusione dell'area degli obiettivi e proporzionalmente ridotta.

3. Non partecipano alla distribuzione delle risorse in oggetto i lavoratori assunti a tempo indeterminato relativamente al periodo di prova, in caso di mancato superamento dello stesso, mentre i lavoratori assunti a tempo determinato partecipano eventualmente alla ripartizione per il solo periodo eccedente la durata del periodo di prova previsto per la categoria in cui sono collocati. Sono altresì esclusi dalla ripartizione i lavoratori neo assunti che non abbiano prestato servizio effettivo nel corso dell'anno per almeno 2 mesi continuativi e per i quali non sia pertanto possibile esprimere una valutazione.

4. La partecipazione di ciascun lavoratore al fondo verrà determinata nel modo seguente:

- in primo luogo verrà determinato il numero dei dipendenti per ogni categoria ;
- l'importo del fondo verrà diviso per il totale dei prodotti degli indici relativi alle singole categorie per il numero dei dipendenti, determinando così la somma corrispondente all'indice base;
- quest'ultima somma verrà poi moltiplicata per l'indice relativo alla categoria di appartenenza;
- il Responsabile procederà alle valutazioni individuali delle prestazioni secondo la metodologia prevista nel manuale operativo del sistema di valutazione;
- l'importo sopra determinato verrà quindi proporzionato alla valutazione ottenuta dal dipendente e in ragione delle tipologie di assenza sopra indicate.

Le somme non utilizzate o non attribuite sono portate in aumento delle risorse della produttività dell'anno successivo.

5. La valutazione dovrà essere effettuata entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento. Copia della scheda di valutazione dovrà essere consegnata a ciascun dipendente che ne rilascerà ricevuta in calce; per i dipendenti non in servizio si procederà per il tramite del servizio postale.

6. I compensi saranno erogati entro 60 giorni dalla conclusione delle procedure di cui ai commi precedenti.

Il lavoratore interessato, potrà nel termine di 10 giorni dalla ricezione della scheda di valutazione inoltrare al Responsabile del Servizio le proprie controdeduzioni ed osservazioni.

Qualora nel termine di 10 giorni al Responsabile del Servizio non pervenga alcun rilievo, la valutazione si riterrà accettata.

## ART. 17 – INDENNITA' DI RISCHIO

(art. 37 C.C.N.L. 14.09.00 – art. 41 C.C.N.L. 22.01.04)

1. I lavoratori che effettuano prestazioni lavorative comportanti continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, derivandone il diritto all'attribuzione dell'indennità di cui all'art. 37 del C.C.N.L. del 14.09.00, sono i seguenti:

- B1 n. 1 esecutore operaio € 360,00
- B3 n. 2 collaboratore professionale – operaio spec. , cadauno € 360,00

2. L'indennità in oggetto va erogata in misura proporzionale al regime orario di lavoro dei percipienti. Gli importi sono da intendersi annui lordi e con erogazione mensile, con decorrenza dal 1.1.2005.

## ART. 18 – INDENNITA' MANEGGIO VALORI

(art. 36 C.C.N.L. 14.09.00)

1. Il personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori di cassa, per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a tali servizi, compete la corresponsione dell'indennità disciplinata dal presente articolo:

- C incaricato del servizio economale
- Agenti contabili designati con provvedimento formale del Sindaco, su proposta del Responsabile di servizio (art. 25 Regolamento di contabilità)

2. L'indennità giornaliera è corrisposta nelle seguenti misure:

Valore medio mensile dei valori maneggiati		Indennità giornaliera
da €	a €	
200,00	1.000,00	€ 1,00
1.000,01		€ 1,55

3. Fermo rimanendo che l'indennità di cui sopra viene corrisposta per le sole giornate nelle quali i dipendenti sono effettivamente adibiti ai relativi servizi, l'erogazione è comunque limitata ad un solo soggetto per servizio per giornata lavorativa.

4. L'eventuale maneggio di valori, se e in quanto dovuto in relazione alle mansioni espletate, per importi inferiori a quello di cui al comma 2, non comporta diritto ad alcuna indennità.

5. L'indennità in oggetto compete in misura intera a prescindere dal regime orario di lavoro dei percipienti. La corresponsione avrà decorrenza da 1.1.2005.

## **ART. 19 – INDENNITA' PER SERVIZI PRONTA DISPONIBILITA'**

(Art. 15, comma 5, CCNL 1.4.99)

(abrogato)

## **ART. 20 – INDENNITA' PER SERVIZIO DI CHIAMATA CON BREVE RIENTRO**

(Art. 15, comma 5, CCNL 1.4.99)

(abrogato)

## **ART. 21 – INDENNITA' PER SERVIZIO DI VIGILANZA**

(Art. 15, comma 5, CCNL 1.4.99)

1. Il presente articolo disciplina il servizio di vigilanza serale e del sabato pomeriggio, al fine di garantire una maggiore presenza degli Agenti di Polizia Municipale sul territorio comunale durante il periodo di rilevante necessità, per garantire l'ordine e la sicurezza pubblica, così strutturato:

- servizio di uscite serali sul territorio dalle ore 20.00 alle ore 23.00 e il sabato pomeriggio dalle ore 16.00 alle ore 19.00, al di fuori dell'orario di lavoro;
- previsione di n. 27 uscite circa nel periodo maggio/ottobre 2005, per due volte la settimana, in base alle esigenze ed in accordo tra Sindaco e Ufficio di polizia;
- compenso di € 90,00 per uscita e per soggetto interessato;
- soggetti interessati: istruttore direttivo specialista di vigilanza e un istruttore agente di polizia municipale, dipendenti comunali, ed inoltre nei casi di assenza o impedimento di un agente suddetto, viene previsto l'affiancamento di un agente di vigilanza di un altro comune.

2. L'amministrazione c.le si riserva di reiterare l'attività di cui al presente articolo negli anni successivi di vigenza del presente CCDI. In tal caso il compenso sarà aggiornato di anno in anno a partire da maggio 2006 in base all'indice ISTAT relativo ai "prezzi al consumo per famiglie di operai ed impiegati".

3. I suddetti compensi saranno finanziati con l'utilizzo delle risorse previste dall'art. 15, comma quinto, del C.C.N.L.1.4.1999.

## **ART. 22 - INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'**

(artt. 4, comma 2, lett. c) e 17, comma 2, lett. f), C.C.N.L. 01.04.99 – art. 36 C.C.N.L. 22.01.04)

1. Le indennità per specifiche responsabilità competono ai soggetti che svolgono le mansioni di seguito elencate, negli importi a margine di ciascuno indicati, limitatamente alle mensilità di effettivo svolgimento delle stesse:

- specifiche responsabilità previste dall'art. 17, comma 2, lettera f):

<i>CATEGORIA PROFESSIONALE - FATTISPECIE</i>	<i>IMPORTO ANNUO</i>
D1 – soggetto incaricato delle funzioni di responsabile di servizio in supplenza del titolare di posizione organizzativa del 1° servizio, responsabile di ufficio servizi demografici	1.750,00
D1 – soggetto incaricato delle funzioni di responsabile di servizio in supplenza del titolare di posizione organizzativa del 3° servizio, responsabile di ufficio urbanistica ed ambiente	1.750,00
D1 – soggetto incaricato di particolari responsabilità in materia giudiziaria e di vigilanza, responsabile ufficio polizia municipale	1.050,00
C1 – soggetto responsabile di ufficio tributi comunali	1.033,00

- specifiche responsabilità previste dall'art. 17, comma 2, lett. i):

<i>CATEGORIA PROFESSIONALE - FATTISPECIE</i>	<i>IMPORTO ANNUO</i>
B, C, D – soggetto munito di deleghe alle funzioni di ufficiale di stato civile, ufficiale d'anagrafe, ufficiale elettorale	Per tre deleghe € 300,00, per due deleghe € 250,00, per una delega più certificazioni € 200,00.

2. Le indennità in oggetto competono in misura intera a prescindere dal regime orario di lavoro dei percipienti, se il servizio viene svolto nel corso di tutto l'anno ed in via esclusiva.

3. La corresponsione avrà decorrenza da 1.1.2005.
4. Per l'anno 2004 i compensi per le specifiche responsabilità connesse alle deleghe alle funzioni di ufficiale di stato civile, ufficiale d'anagrafe, ufficiale elettorale, sono quantificati forfettariamente in € 200,00 per ogni dipendente.

## **CAPO V - LA FORMAZIONE, LA RIQUALIFICAZIONE E L'AGGIORNAMENTO**

### **ART. 23 - OBIETTIVI E FINALITA'**

(art. 4 comma 2 lettera d del CCNL 01.04.1999)

1. Nel periodo di vigenza del presente contratto l'Amministrazione si impegna a destinare al capitolo formazione una somma almeno pari all'1% della spesa complessiva del personale, compatibilmente con le disponibilità di bilancio.
2. La formazione, che deve interessare tutte le categorie, si svolge in orario di lavoro. Eventuali prestazioni di lavoro straordinario effettuate a tale scopo possono dar luogo a recupero parziale o totale. La forma di compensazione può essere concordata con il singolo lavoratore sin dall'inizio del corso.
3. Qualora le iniziative di formazione si svolgano in comune diverso dalla sede di lavoro, il tempo di percorrenza rientra nell'orario di servizio. Il tempo di percorrenza eccedente il normale orario di servizio sarà remunerato con la sola indennità di trasferta.
4. La parte pubblica si impegna a garantire idonee forme di informazione in merito alle varie attività formative organizzate.

## **CAPO VI - POLITICHE GENERALI DELL'ORARIO DI LAVORO**

### **ART. 24 – CRITERI GENERALI**

(art. 4, comma 2, lettera m) C.C.N.L. 1.4.1999)

1. Il normale orario di lavoro è di 36 ore settimanali. La prestazione individuale di lavoro non può comunque essere distribuita in un arco massimo giornaliero superiore alle 10 ore.
2. Le politiche dell'orario di lavoro saranno improntate a:
  - funzionalità al servizio ed all'utenza esterna;
  - la prestazione giornaliera non sarà frazionata in più di due periodi, salvo eccezionali esigenze di servizio;
  - assicurare e garantire particolari articolazioni ai dipendenti in particolari situazioni di difficoltà.
3. Relativamente ai titolari di posizioni organizzative l'orario di lavoro si intende di almeno 36 ore settimanali, con possibilità di organizzare il proprio lavoro in modo flessibile preferibilmente nell'arco della settimana. Tale flessibilità dovrà essere utilizzata nel rispetto delle esigenze di servizio, secondo le direttive e con il controllo del Segretario comunale/Direttore Generale, nella sua funzione di coordinamento.

### **ART. 25 - ORARIO FLESSIBILE**

(Art. 4, comma 2, lettera m C.C.N.L. 1.4.1999 – art. 17 CCNL 6.7.1995)

1. Per tutti i servizi che non prevedono orari fissi o per tutte quelle situazioni in cui la flessibilità di orario sia compatibile con le esigenze di servizio, nonché per tutti quei servizi in cui non sia previsto un lavoro in squadra, viene istituita la flessibilità di posticipazione del proprio orario di ingresso e corrispondente uscita per il turno mattutino, e di anticipazione o posticipazione del proprio orario di ingresso e corrispondente uscita per il turno pomeridiano, fino a 15 minuti.
2. La flessibilità è usufruibile una sola volta nella giornata di lavoro.
3. La flessibilità deve comunque essere recuperata nella giornata stessa e non sono possibili in nessun caso cumuli di più giornate.
4. Le modifiche all'orario di lavoro dovranno essere compatibili con l'orario di apertura al pubblico dell'ufficio.
5. La flessibilità può essere concessa dai rispettivi responsabili di servizio in ragione di specifiche, motivate esigenze temporanee espresse dai singoli dipendenti con esclusivo riferimento ai genitori con figli frequentanti l'asilo nido, le scuole materne e le scuole elementari. Rimane fermo il rispetto dell'orario di apertura al pubblico degli uffici e le esigenze derivanti da un corretto ed efficace espletamento dei servizi comunali. Detta flessibilità viene peraltro concessa per un massimo di 30 minuti in posticipazione dell'entrata del turno mattutino, con recupero entro la giornata, ed assorbe la flessibilità di cui all'art. 25 del vigente C.C.D.I.

## **CAPO VII - L'ORDINAMENTO PROFESSIONALE E LO SVILUPPO PROFESSIONALE**

### **ART. 26 - COMPLETAMENTO E INTEGRAZIONE DEI CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA**

(art. 16, comma 1, C.C.N.L. 31.03.99)

1. La progressione economica orizzontale si sviluppa nei limiti delle risorse a ciò destinate, tramite graduatorie uniche di ente distinte per categoria, nel rispetto dei principi e criteri di cui all'art. 5 del C.C.N.L. del 31.03.99, come qui di seguito integrati, e della procedura di cui all'art. 16, comma 2, del medesimo C.C.N.L..
2. Ai fini della progressione economica orizzontale si terrà conto delle risultanze del sistema di valutazione adottato nell'ente (merito) e dell'esperienza acquisita nell'ente nella categoria di appartenenza. Il peso dei due fattori rispetto alle diverse categorie di personale è il seguente:

CRITERI	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D
Esperienza	50	45	40	30
Merito	50	55	60	70

Fermo rimanendo il limite posto dallo stanziamento annualmente definito ai fini della progressione economica orizzontale, è condizione imprescindibile per accedere alla graduatoria avere conseguito una valutazione di merito non inferiore al 60% del massimo attribuibile sulla base del sistema di valutazione adottato.

La decorrenza della progressione economica orizzontale coincide di norma, salvo diverso accordo in sede di utilizzo annuale delle risorse decentrate, con il 1° gennaio dell'anno cui si riferisce la valutazione.

Per poter accedere alla progressione economica orizzontale è necessario che il lavoratore abbia maturato nel comune di Codognè, entro la data precedente la decorrenza del beneficio, una permanenza minima nella posizione economica immediatamente inferiore, rispettivamente, di tre anni per le categorie B e C e di quattro anni per la categoria D.

Il periodo di prova è utile per il calcolo dell'esperienza ai fini della progressione economica orizzontale.

In caso di parità, nella graduatoria finale di merito si dovrà tenere conto, nell'ordine, dei seguenti criteri residuali:

- migliore valutazione
- maggiore anzianità complessiva all'interno dell'ente.

3. Nella destinazione delle risorse verrà tenuto in particolare conto il diverso costo delle progressioni nelle diverse categorie. A tale scopo verrà effettuata una specifica verifica sul rapporto tra risorse con cui le diverse categorie hanno contribuito all'aumento del fondo.

## **CAPO VIII - DISPOSIZIONI FINALI**

### **ART. 27 - NORMA FINALE**

1. Qualora intervengano mutamenti normativi inerenti materie rinviate alla contrattazione decentrata, le parti si impegnano a incontrarsi per ridefinirne la disciplina.
2. Le parti prendono atto che i criteri determinati con il presente accordo in merito alla disciplina e alla distribuzione della produttività hanno effetto per le valutazioni riferite all'anno 2005 e seguenti. Per le progressioni economiche orizzontali i criteri indicati hanno effetto per le posizioni da assegnare con decorrenza 01.01.2005 e seguenti.
3. Per quanto non previsto in questo articolato i riferimenti sono relativi ai CCNL firmati in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 05.10.2001 e 22.01.2004, alle successive integrazioni e ai rinvii a norma di legge negli stessi contenuti.

## DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1

1- Le OO.SS. e la RSU ritengono, in via generale, che la sostituzione di una posizione organizzativa debba essere effettuata, quando se ne presenti la necessità, mediante l'individuazione, attraverso apposita norma nel regolamento degli uffici e dei servizi, da altro dipendente incaricato di posizione organizzativa.

2- La nomina dei cosiddetti "sostituti degli incaricati di posizione organizzativa", che codesta Amm.ne ha individuato tra dipendenti diversi dai titolari, è avvenuta, necessariamente, mediante decreto di nomina del Sindaco, secondo quanto previsto dall'art.11 del CCNL 31.3.1999 e dall'art.109 del D. Lgs. n.267/2000.

Le rappresentanze sindacali ritengono che ne consegue che, per quanto riguarda le somme agli stessi assegnate per lo svolgimento di tali funzioni, debba essere applicato quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lettera c) del CCNL1.4.1999 (che richiama l'art.11 del CCNL 31.3.1999), vale a dire che le somme necessarie devono essere a carico del bilancio dell'ente.

Ritengono inoltre che sia necessario indicare, in riferimento alle somme attribuite, il periodo di sostituzione che le somme previste compensano.

3- Per quanto sopraesposto le OO.SS. e la R.S.U. sottoscrivono il contratto aziendale limitatamente all'anno 2005.

## DICHIARAZIONE A VERBALE N.2

Le OO.SS. e la RSU evidenziano che, ai sensi dell'art. 17 del CCNL 22.01.2004, l'Amm.ne ha l'obbligo di prevedere delle risorse per finalità assistenziali e previdenziali secondo il dettato dell'art.208, comma 2, lett. a) e comma 4, e che nel contratto decentrato nulla è previsto sull'argomento.