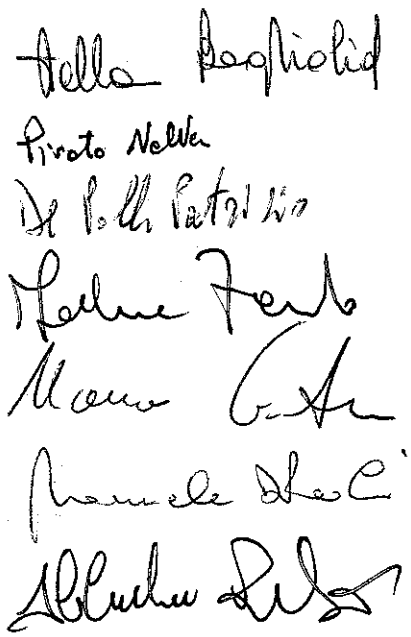
15 NOV. 2013

COMUNE DI GALLIERA VENETA

PROVINCIA DI PADOVA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013 – 2015



15 NOV. 2013

COMUNE DI GALLIERA VENETA

PROVINCIA DI PADOVA

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

per il triennio normativo 2013 / 2015

Premesso che in data 23 ottobre 2013 è stata sottoscritta l'ipotesi di CCDI per il triennio normativo 2013 / 2015, relativo al personale dipendente del Comune di Galliera Veneta, del Comparto delle Regioni ed Autonomie Locali e che la Giunta Comunale, con Deliberazione n. 82 in data 31 ottobre 2013, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di CCDI per il triennio normativo 2013 / 2015;

In data 15 novembre 2013, presso la Sede del Comune di Galliera Veneta, si sono riunite le Delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale così composte:

- Il Presidente della delegazione di parte pubblica: Bagliolid Stella – Segretario Comunale ed i componenti della stessa;
- I Rappresentanti R S U. – Rappresentanze Sindacali Unitarie
- I Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali CISL FPS e CGIL FP;

Al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto in via definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio normativo 2013 / 2015, relativo al personale dipendente del Comune di Galliera Veneta, del Comparto delle Regioni ed Autonomie Locali.

Presidente delegazione trattante di parte pubblica

Bagliolid Stella ..... Firma .....

Delegazione trattante di parte sindacale

R S.U CISL FPS – Pivato Valter ..... Firma .....

R S.U CISL FPS – Zanardo Federica ..... Firma .....

R S U FP CGIL – Gnoato Mauro ..... Firma .....

R S U FP CGIL – De Polli Patrizio ..... Firma .....

CISL FPS Abbiendi Paolo ..... Firma .....

FP CGIL De Paolis Manuela ..... Firma .....

15 NOV. 2013

Indice generale

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale 3

Art. 2 – Obiettivi, ambito di applicazione, decorrenza e durata 3

Art. 3 – Interpretazione autentica delle clausole controverse 4

Art. 4 – Risorse decentrate 4

Art. 5 – Incentivazione al miglioramento dei servizi e alla produttività organizzativa e individuale 5

Art. 6 – Progressioni Orizzontali 8

Art. 7 – Principi generali per la corresponsione dei compensi relativi alle indennità 8

Art. 8 – Indennità di Rischio 9

Art. 9 – Indennità di Disagio 9

Art. 10 – Indennità Maneggio Valori 10

Art. 11 – Indennità di Responsabilità -- Art. 17 comma 2 lettera f) 10

Art. 12 – Indennità di Responsabilità – Art. 17 comma 2 lettera i) 12

Art. 13 – Indennità di Reperibilità 13

Art. 14 – Indennità di Turno 13

Art. 15 – Attività previste da specifiche disposizioni di Legge 13

Art. 16 – Banca delle ore 13

Art. 17 – Fondo per il Lavoro Straordinario ex art. 14 CCNL 1998/2001 14

Art. 18 – Personale parzialmente utilizzato per le funzioni e i servizi in convenzione 15

Art. 19 – Piani di razionalizzazione 15

Art. 20 – Norma finale 16

COMUNE DI GALLIERA VENETA Padova

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1 Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

- D.Lgs 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2, comma 2, 5;7, comma 5; 40, commi 1, 3-bis e 3-quinquies;45, commi 3 e 4;
- D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
- D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- D.L. 78/2010 convertito in Legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9, commi 1, 2bis, 17 e 21;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (adeguato alla Riforma Brunetta – D.Lgs. 150/2009), adottato con deliberazione di Giunta n. 62 del 04/06/2011;
- L'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazioni di Giunta comunale n. 57 del 28.05.2009 e n. 62 del 04.06.2011, aggiornato con deliberazione di Giunta comunale n. 31 del 05.06.2013;
- Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della perfomance individuale e/o di gruppo (nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (e interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

Art. 2 – Obiettivi, ambito di applicazione, decorrenza e durata

1. Il Sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, ha l'obiettivo primario di contemperare l'esigenza di incrementare l'efficienza e l'efficacia dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro del personale dipendente
2. Per tali fini, la Parte Pubblica e la Parte Sindacale sono impegnate, nel reciproco rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali, con le modalità e nei tempi previsti.

COMUNE DI GALLIERA VENETA Padova

3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Galliera Veneta, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ivi compreso il personale comandato, distaccato o utilizzato a tempo parziale
4. Il presente contratto si applica, altresì, al personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato o con contratto di formazione e lavoro
5. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione definitiva, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso, mentre, prima di tale data, produce effetto il CCDI del 04.06.2009
6. Le disposizioni contrattuali conservano la loro efficacia sino alla stipulazione del successivo contratto collettivo decentrato integrativo
7. In applicazione dell'art 4 del CCNL 1.4.1999, non è nella disponibilità della Parte Pubblica assumere decisioni unilaterali sulle materie disciplinate dal presente contratto

Art. 3 – Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Quando insorgano controversie sulla interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. A tal fine la parte interessata invia alle altre apposita richiesta scritta contenente una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa
3. L'eventuale accordo stipulato con le procedure di cui agli artt. 5 e 6 del CCNL 1.4.1999, sostituisce, a tutti gli effetti, la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato

Art. 4 – Risorse decentrate

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), confermate dall'art 31, comma 3 del CCNL 22,01,2004 possono essere stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo

COMUNE DI GALLIERA VENETA Padova

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 obbiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività 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, selezionato con criteri di competenza e pari opportunità di accesso;
c) stanziamento in bilancio in misura ragionevole rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Sistema interno di controllo 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 obbiettivi 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 economie di bilancio per l'Ente.

Art. 5 – Incentivazione al miglioramento dei servizi e alla produttività organizzativa e individuale.

1. Nell'ambito delle risorse decentrate determinate annualmente dall'Amministrazione, le somme che non sono destinate ad altri istituti del salario accessorio vanno a costituire, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. a), del CCNL 1.4.1999, il fondo per l'incentivazione della produttività
2. Tale fondo è finalizzato ad incentivare la produttività del personale dipendente all'interno del normale orario di lavoro attraverso il sistema di valutazione
3. L'erogazione delle risorse è vincolata al raggiungimento di obiettivi programmati che hanno carattere annuale e devono comunque interessare la generalità dei lavoratori.
4. Il fondo di cui al comma 1 viene ripartito nell'ambito di ciascuna Area/Servizio e successivamente così ripartita:
   a) per il 51% in misura direttamente proporzionale al grado di raggiungimento degli obiettivi dell'Area/Servizio (Performance Organizzativa);
   b) per il 49% sulla base della valutazione individuale effettuata con i criteri di valutazione approvati con Deliberazioni di Giunta Comunale n. 57 del 28.05.2009 e n. 62 del 04.06.2011.

   Al termine di ciascun anno, si procede alla verifica dello stato di realizzazione degli obiettivi di ogni Area/Servizio
5. In caso di mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi, si dispone proporzionalmente la riduzione della sola parte del fondo di Area/Servizio di cui al comma 4, lett. a)

COMUNE DI GALLIERA VENETA Padova

6 L'eventuale giudizio negativo riportato dal Responsabile del Servizio per cause diverse da quelle relative al mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi previsti non incide sulla liquidazione delle quote individuali, come pure non incide il mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi per causa imputabile al Responsabile ovvero per cause esterne, di forza maggiore o comunque non imputabili all'attività dei lavoratori del Servizio interessato.

7. La quota incentivante della produttività sia individuale che collettiva viene liquidata considerando le decurtazioni previste dalla seguente tabella:

TIPOLOGIA DI ASSENZA	*ASSENZA CHE NON COMPORTANO DECURTAZIONE*	*ASSENZA CHE COMPORTANO DECURTAZIONE*
Ferie	X	
** Malattia, nei limiti dei primi 10 giorni per evento*		X
Infortunio	X	
Lutto	X	
Maternità obbligatoria e maternità anticipata	X	
Congedo matrimoniale	X	
Congedo parentale		X
Permesso di 3 giorni per motivi personali		X
Aspettative senza retribuzione		X
Terapia salvavita	X	
Esami prenatali	X	
Malattia figlio + 3 anni		X
Malattia figlio – 3 anni		X
Partecipazione a concorsi ed esami		X
Permesso per donazione di sangue	X	
Permessi legge 104 portatori di handicap	X	
Permessi legge 104 per familiari		X
Permesso studio 150 ore	X	
Permessi sindacali per attività svolte fuori dall'ente		X
Assenza per nomina componente seggio elettorale/rappresentante di lista	X	
Permessi per citazione a testimoniare, documentata	X	

COMUNE DI GALLIERA VENETA Padova

Recupero lavoro straordinario	X	
Sciopero		X
Nomina a giudice popolare	X	

* Le assenze dovute a periodi di malattia per i primi dieci giorni di ogni evento, costituiscono economie di bilancio ai sensi dell'art. 71 del D.L. 112/2008 convertito il Legge 133/2008
Eventuali risparmi di produttività dovuti al mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati, confluiranno nella produttività dell'anno successivo

La valutazione individuale, rettificata in funzione degli elementi accidentali di cui al presente comma, andrà sommata a tutte le altre valutazioni individuali che costituiranno il divisore del budget. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascuna valutazione individuale.

La liquidazione degli incentivi di produttività deve avvenire entro e non oltre il mese di Maggio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Art. 6 – Progressioni Orizzontali

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 la definizione dei criteri specifici di attribuzione si rinvia al sistema di valutazione vigente presso l'Ente
3. In sede di accordo annuale saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.
4. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione.
5. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso altre pubbliche amministrazioni concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni riferite alla generalità del personale dipendente, 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
6. Le parti convengono che nel perdurare delle vigenti limitazioni di cui all'art. 9 commi 1 e 21 del D.L. n. 78/2010 non si programmano progressioni orizzontali nemmeno ai soli fini giuridici.

Art. 7 - Principi generali per la corresponsione dei compensi relativi alle indennità

Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

1. 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

COMUNE DI GALLIERA VENETA Padova

riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi

2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente articolo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Area/Servizio, attraverso la predisposizione di un decreto di assegnazione.
3. 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.
4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
5. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. 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 Area/Servizio, fatto salvo quanto di seguito disposto per le indennità per specifiche responsabilità art. 17, comma 2 lett. f) del CCNL 01.04.99.
7. Le indennità di cui agli articoli 11 e 12 non sono cumulabili tra di loro.

Art. 8 – 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.
   Si individuano le seguenti prestazioni caratterizzate da rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale:

a) Utilizzo di materiali (agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore complessi e a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva, o comunque di possibile pregiudizio per la salute
b) Attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive
c) Attività che, per intensità e gravosità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e del benessere psico-fisico

2. L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze 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. 9 - Indennità di Disagio

Le parti concordano di riconoscere l'indennità di disagio, individuandolo, ai sensi dell'art. 17, comma 2 lett. e) del CCNL del 1/4/2000, per le mansioni svolte dal personale appartenente alle cat. A, B e C, di seguito specificate:

COMUNE DI GALLIERA VENETA Padova

1. esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro per specifiche esigenze organizzative dell'ente, escluso comunque il turno *(orario frazionato, multiorario, orario plurisettimanale);*

2. esposizioni a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse *(all'aperto, in luoghi esposti ad ogni situazione climatica);*

3. esposizioni a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori con utenza esterna di particolare intensità, complessità o criticità *(difficoltà comunicativa, relazionale o di mediazione culturale);*

4. esposizione a situazioni di disagio connesse all'esercizio di funzioni che presentano, per la tipologia e natura, oggettivi elementi di particolare onerosità, per ambiente di svolgimento, costrizione delle funzioni, oggetto specifico della prestazione (es. sostituzione personale assente per lunghi periodi, anche di qualifica superiore);

5. esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni gravose psichicamente e/o fisicamente quali svolgimento di pluriattività in uffici diversi dall'Area/Servizio di appartenenza, per periodi superiori al mese

La presente indennità è determinata in **€ 15,00 mensili**. L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze 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. 10 – 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:
   a) media mensile di valori maneggiati compresi tra € 500,00 ed 1 500,00 indennità di € 0,52 giornaliera;
   b) media mensile di valori maneggiati compresa tra € 1 501,00 ed € 5 000,00 indennità di € 1,03 giornaliera;
   c) media mensile di valori maneggiati superiore ad € 5 001,00 indennità di € 1,55 giornaliera
4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo

E' escluso dalla corresponsione di tale indennità il personale titolare di posizione organizzativa cui si applicano le disposizioni dei commi 4 e 5 dell'art 14 del CCNL 22 1 2004

COMUNE DI GALLIERA VENETA Padova

Art. 11 – Indennità di Responsabilità – Art.17 comma 2 lettera f)

Sono attribuite specifiche indennità al personale appartenente alle categorie B C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative.

I dipendenti cui attribuire la specifica responsabilità, e relativa indennità, sono individuati con provvedimento del Responsabile del servizio di appartenenza.

La responsabilità, una volta assegnata al singolo lavoratore, si intende tacitamente confermata di anno in anno, ovvero revocata con apposito provvedimento motivato dal Responsabile dell'Area/Servizio.

In caso di part-time l'indennità prevista viene proporzionalmente ridotta in funzione della percentuale di riduzione dell'orario di lavoro.

L'indennità prevista sarà decurtata solo in caso di assenza per maternità facoltativa e per aspettativa non retribuita.

La decorrenza sarà dal primo giorno del mese successivo dalla data di nomina.

L'indennità di responsabilità è erogata mensilmente, ed è graduata secondo una valutazione del grado di responsabilità assegnata, secondo la seguente tabella:

	FATTISPECIE DI RESPONSABILITÀ	IMPORTO ANNUO INDENNITÀ €
A	Personale con responsabilità di istruttoria di procedimenti complessi nonché coordinamento di unità operativa in completa autonomia L'attività di **coordinamento di unità operativa** in completa autonomia comporta: - la supervisione di tutti i procedimenti e le attività istruttorie curate dal personale assegnato, al fine di supportare lo stesso nell'analisi delle eventuali problematiche e nella risoluzione delle stesse; - la verifica del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi; - il monitoraggio della presenza in orario di servizio del personale; - il supporto nella fase di definizione del fabbisogno delle risorse finanziarie inerenti le attività svolte dal personale assegnato; - la collaborazione ai fini della programmazione delle attività e degli obiettivi propri degli uffici di riferimento; - l'organizzazione del lavoro del personale, per quanto riguarda l'assegnazione delle attività da svolgere (fatta salva l'attribuzione di Responsabilità di procedimento, che compete esclusivamente al Responsabile del Servizio); - la predisposizione dei piani ferie da sottoporre all'approvazione del Responsabile del Servizio; - il monitoraggio periodico dell'andamento delle attività ai fini del raggiungimento degli obiettivi previsti dagli strumenti di programmazione dell'ente	1.992,00

COMUNE DI GALLIERA VENETA

B	Personale con responsabilità di istruttoria di procedimenti complessi, svolti in autonomia	480,00
C	Personale con responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali	480,00
D	Personale con responsabilità di coordinamento di unità operativa	480,00
E	Personale con responsabilità di conduzione gruppi di lavoro e/o di gestione di risorse e beni dell'ente, finalizzata al loro mantenimento e/o valorizzazione	450,00

In caso che l'indennità all'art. 11 fattispecie A venga attribuita a personale di categoria B o C non verrà erogata anche l'indennità di disagio prevista all'art. 9 del presente CCDI

Art- 12 - Indennità di Responsabilità – Art.17 comma 2 lettera i)

Sono attribuite specifiche indennità al personale appartenente alle categorie B C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative.

I dipendenti cui attribuire la specifica responsabilità, e relativa indennità, sono individuati con provvedimento del Responsabile del servizio di appartenenza.

La responsabilità, una volta assegnata al singolo lavoratore, si intende tacitamente confermata di anno in anno, ovvero revocata con apposito provvedimento motivato dal Responsabile dell'Area/Servizio.

In caso di par-time l'indennità prevista viene proporzionalmente ridotta in funzione della percentuale di riduzione dell'orario di lavoro.

L'indennità prevista sarà decurtata solo in caso di assenza per maternità facoltativa e per aspettativa non retribuita.

La decorrenza sarà dal primo giorno del mese successivo dalla data di nomina.

L'indennità di responsabilità è erogata mensilmente, ed è graduata secondo la seguente tabella:

FATTISPECIE DI RESPONSABILITÀ	IMPORTO ANNUO INDENNITÀ €
Ufficiali di stato civile, anagrafe ed elettorale	300,00
Responsabile dei tributi stabilite dalle leggi	300,00
Archivisti informatici	300,00
Addetti Ufficio relazioni con il pubblico	300,00
Formatori professionali	300,00
Ufficiale giudiziario – messi notificatori	300,00
Addetti servizi di Protezione civile	300,00

COMUNE DI GALLIERA VENETA Padova

Art. 13 – Indennità di Reperibilità

1 Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità, ai sensi dell'articolo 23 CCNL 14.09.2000 e s.m.i, ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.

2 L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base di quanto comunicato dal competente Responsabile di Area/Servizio, di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.

3. Le somme non utilizzate per questi istituti costituiranno economie destinate alla produttività collettiva

Art. 14 – Indennità di Turno

Le indennità di turno di cui all'art. 17, comma 2, lett. d) del C.C.N.L. dell'01/04/1999, competono alle condizioni e nei limiti disciplinati dall'art. 22 del C.C.N.L. del 14/09/2000.

La presente indennità viene erogata con cadenza mensile e riferita alla mensilità precedente, a seguito di apposita Dichiarazione/Certificazione resa dal Responsabile del Servizio Vigilanza , per ogni lavoratore interessato.

Art. 15 – Attività previste da specifiche disposizioni di Legge

Ai dipendenti coinvolti in attività derivanti da specifiche norme di legge sono assegnati proventi particolari derivanti da tali attività, nel rispetto di appositi Regolamenti approvati, che le parti si impegnano a negoziare preventivamente alla realizzazione dei lavori, con l'obbligo di un coinvolgimento diffuso del personale sulla base delle necessarie competenze.

Art. 16 – Banca delle ore

a) Ai sensi dell'art. 38/bis del C.C.N.L. 14.9.2000 viene istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore, nel limite complessivo annuo di n. 20 ore, al fine di consentire la fruizione di permessi compensativi delle prestazioni di lavoro straordinario effettuate, e delle "eccedenze orarie" di cui all'art. 22 comma d).

b) Ciascun Responsabile stabilisce per il personale dipendente dell'Area/Servizio, le modalità di utilizzo dei riposi compensativi, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

c) Nel conto confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nei limiti complessivi annui stabiliti. Le ore di lavoro straordinario poste in recupero debbono essere obbligatoriamente usufruite entro l'anno successivo a quello di maturazione. Sulle ore accantonate nella "banca" spetta la maggiorazione prevista all'art. 38 del C.C.N.L. 14.9.2000, da corrispondere nel mese successivo a quella della prestazione

d) Fermo restando il termine indicato al comma precedente, il dipendente è tenuto a confermare, entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento, l'intenzione di recuperare il lavoro straordinario effettuato ovvero di optare per il pagamento dello stesso. In tal caso verrà liquidata la differenza tra la maggiorazione già percepita e la retribuzione oraria relativa al lavoro straordinario.

e) La Sezione Amministrazione del Personale è tenuta a contabilizzare individualmente per ciascun lavoratore, nell'ambito complessivo delle ore autorizzate ai singoli dipendenti, le prestazioni straordinarie effettuate nel corso dell'anno da computarsi nell'ambito della banca delle ore, nel limite annuo individuale stabilito

COMUNE DI GALLIERA VENETA Padova

Art. 17 – Fondo per il Lavoro Straordinario ex art. 14 CCNL 1998/2001

Fermo restando che il lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro ma deve essere utilizzato per fronteggiare particolari situazioni di emergenza non prevedibili, e che la liquidazione avverrà ogni 3 mesi, si conviene quanto segue:

- Il Fondo può essere incrementato solo per disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, in particolare quelle elettorali e per fronteggiare eventi eccezionali. Il risparmio eventualmente conseguito sarà utilizzato per incrementare le risorse del fondo art.31 CCNL 22/01/2004.
- La gestione delle prestazioni di lavoro straordinario è di competenza dei responsabili di Area/Servizio , che potranno autorizzarle unicamente per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e tenendo presente che tale istituto non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro Rimane fermo l'obiettivo del contenimento del ricorso al lavoro straordinario, così come previsto dalle disposizioni di legge in materia
- Il lavoro straordinario è quello rilevabile dalla timbratura debitamente autorizzato in relazione alle esigenze straordinarie di servizio, nel limite individuale annuale e, comunque, entro il limite di spesa relativo al lavoro straordinario, secondo le disposizioni dei contratti collettivi di lavoro.
- L'orario prestato in quantità inferiore ai quindici minuti minimi confluisce a titolo di "eccedenze orarie" nella banca delle ore di cui all'art. 20 del presente CCDI.
- Annualmente, con determinazione del Responsabile dell'Area Servizi Finanziari, sentita la Conferenza dei Responsabili, viene fissato, nel rispetto del limiti di cui al precedente comma ed in base alle effettive esigenze di servizio, il monte ore di lavoro straordinario da assegnare ai singoli settori. Ciascun responsabile, individua, quindi, i dipendenti autorizzati a prestare lavoro straordinario, fissando il relativo monte ore individuale, anche ai fini di quanto previsto dall'articolo successivo del presente CCDI.
- Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale possono essere richieste prestazioni straordinarie o aggiuntive, entro i limiti previsti dai CCNL. Anche in questo caso il lavoro straordinario può essere autorizzato, nei limiti prescritti, soltanto in presenza di specifiche, comprovate e saltuarie esigenze organizzative.
- L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale deve essere recuperata con le modalità di cui all'art. 24 C.C.N.L. sottoscritto in data 14.9.2000 e dà titolo ad una maggiorazione pari al 50% della retribuzione giornaliera di cui all'art. 52 – comma 2 – lettera b) del C.C.N.L. sottoscritto in data 14.9.2000.

Art. 18 - Personale parzialmente utilizzato per le funzioni e i servizi in convenzione

Al personale utilizzato a tempo parziale per le funzioni e i servizi in convenzione si applica la disciplina di cui all'art. 14 del CCNL 22.1.2004.

A favore dei dipendenti assegnati temporaneamente, anche a tempo parziale, è attribuita un'indennità pari a **€ 10,00 mensili** correlata alle effettive prestazioni lavorative e a carico delle risorse per la contrattazione decentrata di questo Comune

COMUNE DI GALLIERA VENETA Padova

E' escluso dalla corresponsione di tale indennità il personale titolare di posizione organizzativa cui si applicano le disposizioni dei commi 4 e 5 dell'art.14 del CCNL 22.1.2004

Art. 19 – Piani di Razionalizzazione

Le Parti condividono l'opportunità di applicare la disposizione dell'art 16 del DL 98/2011 che prevede che le Amministrazioni possano adottare ogni anno, piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, e che le eventuali economie aggiuntive siano utilizzate nell'importo massimo del 50 per cento per la contrattazione integrativa in aumento del fondo del salario accessorio.

Art. 20 – Norma finale

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
Le presenti disposizioni contrattuali conservano la loro efficacia sino alla stipulazione di un nuovo contratto collettivo decentrato integrativo.

Letto confermato e sottoscritto

Presidente delegazione trattante di parte pubblica

Bagliolid Stella ..... Firma .....

Delegazione trattante di parte sindacale

R S U. CISL FPS – Pivato Valter ..... Firma .....

R.S.U. CISL FPS – Zanardo Federica ..... Firma .....

R S.U FP CGIL – Gnoato Mauro ..... Firma .....

R S U FP CGIL – De Polli Patrizio ..... Firma .....

CISL FPS Abbiendi Paolo ..... Firma .....

FP CGIL De Paolis Manuela ..... Firma .....

15 NOV. 2013

COMUNE DI GALLIERA VENETA

PROVINCIA DI PADOVA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

DESTINAZIONE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

DISCIPLINA ECONOMICA

ANNO 2013

15 NOV. 2013

COMUNE DI GALLIERA VENETA

PROVINCIA DI PADOVA

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

Esercizio 2013 – Parte Economica

In data 15 novembre 2013, presso la Sede del Comune di Galliera Veneta, si sono riunite le Delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale, così composte:

- Il Presidente della delegazione di parte pubblica: Bagliolid Stella – Segretario Comunale ed i componenti della stessa;
- I Rappresentanti R.S.U. – Rappresentanze Sindacali Unitarie
- I Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali CISL FPS e CGIL FP;

Le parti sottoscrivono il seguente CCDI per il triennio normativo 2013 / 2015, parte economica anno 2013, secondo la procedura prevista dall'art. 5 del C.C.N.L. del 01.04.1999, come modificato dall'art. 4 del C.C.N.L. 22.01.2004.

****

Le risorse per l'anno 2013, vengono utilizzate nel seguente modo:

Istituti contrattuali applicati CCDI 04.06.2009 e CCDI 15.11.2013	Importo
Incentivo produttività - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. a)	731,11
Progressioni economiche orizzontali - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. b)	31.689,47
Retribuzione di posizione e risultato p.o. - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. c)	0,00
Indennità di turno - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. d)	6.000,00
Indennità di reperibilità- CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. d)	0,00
Indennità di rischio - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. d)	120,00
Indennità di maneggio valori - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. d)	0,00
Indennità di disagio - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. e)	6.617,41
Compenso per specifiche responsabilità - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. f)	2.542,00
Compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ecc.) - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. g) * somma presunta per Progettazioni Interne	10.000,00
Compenso per specifiche responsabilità di determinate figure professionali.) - CCNL 1.4.1999 art 17, comma 2, lett. i)	350,00

COMUNE DI GALLIERA VENETA Padova

Indennità per personale educativo e docente - CCNL 5.10.2001 art. 6	0,00
Indennità per personale educativo nido d'infanzia - CCNL 14 9 2000 art. 31, c. 7	0,00
Indennità di comparto - CCNL 22.1.2004 art. 33	10.559,76
Indennità Personale parzialmente utilizzato per le funzioni ed i servizi in convenzione - CCNL 22.1 2004 art. 14	60,00
Altro (Alte Professionalità – CCNL 22 01 2004 art. 32 , c. 7)	995,41
Somme rinviate	0,00
TOTALE	69.665,16

Letto confermato e sottoscritto

Presidente delegazione trattante di parte pubblica

Bagliolid Stella ..... Firma .....

Delegazione trattante di parte sindacale

R.S.U. CISL FPS – Pivato Valter ..... Firma .....

R.S.U. CISL FPS – Zanardo Federica ..... Firma .....

R.S.U. FP CGIL – Gnoato Mauro ..... Firma .....

R.S.U. FP CGIL – De Polli Patrizio ..... Firma .....

CISL FPS Abbiendi Paolo ..... Firma .....

FP CGIL De Paolis Manuela ..... Firma .....