



**COMUNE DI CAPPELLA MAGGIORE
PROVINCIA DI TREVISO**

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
2013 - 2015**

INTESA

A seguito dell'autorizzazione rilasciata dall'organo di governo dell'ente con delibera G.C. n.14 del 6.02.2013 alla sottoscrizione definitiva del CCDI 2013 – 2015 del personale del Comune di Cappella Maggiore la cui preintesa è stata stipulata il 20.12.2012, nonché della certificazione rilasciata dal Revisore dei Conti, il giorno QUINDICI marzo 2013 alle ore 09.00, presso la sede del Comune di Cappella Maggiore si è riunita la delegazione così costituita:

Parte pubblica:

- il SEGRETARIO COMUNALE – Salvador dr.ssa Ginetta
- il Responsabile del Servizio Personale – Antonella Omiciuolo

Parte sindacale:

- la R.S.U. nelle persone dei Sigg. Baccichet Dino, Masin Ornella e Pischiutta Oriella
- le OO.SS. territoriali:
 - UIL FPL: Marin Francesca
 - CISL FP: Nassuato Valeria

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato CCDI relativo al personale del Comune di Cappella Maggiore.

Na Co
Francesca M.

Bentini
per

TITOLO I
CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza.

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dall'1.1.2013.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

ART. 2 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

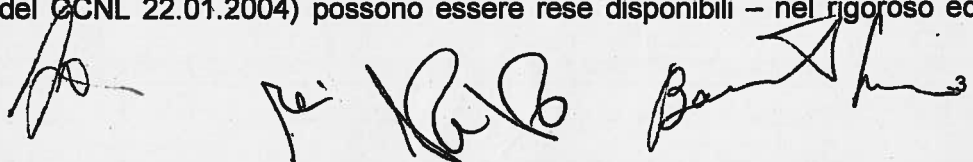
1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di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

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

ART. 3 - Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed



accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.

3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni necessarie e legittimanti le seguenti:

- a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; detti risultati devono essere sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
- b) incentivazione della prestazione del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
- c) stanziamento in bilancio in misura ragionevole rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
- d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'Organismo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
- e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, alla verifica dei risultati raggiunti in termini quantitativi e/o qualitativi di servizi, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento della prestazione;
- f) previsione che, in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possano essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

4. La destinazione di eventuali risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011, sarà oggetto di apposita trattazione in sede di contrattazione decentrata annuale, a fronte della concreta adozione dei piani triennali di cui al comma 4 del medesimo art. 16.

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

ART. 4 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite fra i lavoratori secondo i seguenti parametri generali:

1. assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle, and a signature on the right with the number '49' next to it.

2. assenze dal servizio
3. categoria di appartenenza
4. regime orario del rapporto di lavoro (36/36=1, 18/36=0,5)
5. risultanze della valutazione individuale.

2 Non partecipano alla distribuzione delle risorse i lavoratori neo assunti, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, per tutto il periodo di prova in caso di mancato superamento dello stesso.

I lavoratori assunti a tempo determinato partecipano alla ripartizione delle risorse solo nel caso l'assunzione sia per un periodo non inferiore a sei mesi.

Sono altresì esclusi dalla ripartizione i lavoratori che non abbiano prestato servizio nel corso dell'anno per almeno 100 giorni lavorativi effettivi e per i quali non sia pertanto possibile esprimere una valutazione.

3. Il compenso individuale dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Ad essa si detraggono tutte le assenze, ad esclusione delle seguenti fattispecie:

- a) congedo ordinario;
- b) permessi sostitutivi delle festività sopresse
- c) riposo compensativo e recupero lavoro straordinario

4. L'appartenenza alle diverse categorie contrattuali implica l'applicazione dei seguenti coefficienti:

- Cat. A indice 1
- Cat. B indice 1,15
- Cat. C indice 1,30
- Cat. D indice 1,50 (non titolare di posizione organizzativa).

5. Il fondo sarà ripartito tra i lavoratori in modo direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta.

6. La quota di produttività individuale verrà pertanto calcolata moltiplicando la valutazione ricevuta per il coefficiente relativo alla categoria di appartenenza. Il valore individuale così ottenuto, rettificato in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi precedenti, andrà sommato a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di produttività. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente determinata moltiplicando il quoziente stesso per ciascun valore individuale.

7. La valutazione dovrà essere effettuata entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello cui si riferisce. 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.

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

ART. 5 - Destinazione e finalità delle risorse finanziarie.

1. Le parti, nei limiti del fondo determinato dall'Amministrazione comunale, individuano con cadenza annuale, la destinazione delle risorse da utilizzare per:

- a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituito per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
- b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti imposti dall'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010), istituito per il quale si applica il Sistema di valutazione adottato dall'Ente;
- c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999.



CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

ART. 6 - Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.

2. 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 31.03.1999, come qui di seguito integrati, e della procedura di cui all'art. 16, comma 2, del medesimo C.C.N.L..

3. Ai fini della progressione economica orizzontale si terrà conto delle risultanze del sistema di valutazione adottato nell'ente. Con esclusivo riferimento al passaggio alla prima posizione economica di sviluppo delle categorie B e C si terrà conto anche dell'esperienza (intesa in termini di numero di anni in servizio nella posizione economica della categoria); per la categoria A si terrà sempre conto sia dell'esperienza che del merito. Il peso dei due fattori rispetto alle diverse categorie di personale è il seguente:

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

4. L'esperienza di servizio maturata presso altri enti, nella medesima posizione economica, viene calcolata nella misura del 50% se nello stesso profilo professionale

5. Il periodo di prova è utile per il calcolo dell'esperienza ai fini della progressione economica orizzontale mentre non si tiene conto dei periodi trascorsi in aspettativa senza assegni.

6. Ogni anno viene considerato 1 punto e il periodo inferiore all'anno viene considerato come anno intero se supera i sei mesi, non viene considerato il periodo inferiore ai 6 mesi.

7. Nell'ambito del sistema di valutazione dovranno essere ponderati in modo congruo, in relazione alla categoria di appartenenza del lavoratore, i singoli criteri o fattori di valutazione. In particolare le distinte aree dei comportamenti organizzativi e dei risultati andranno ponderate nel modo seguente:

AREE DI VALUTAZIONE	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D
Comportamenti organizzativi: 1. rendimento quantitativo e qualitativo 2. competenze professionali e capacità tecnica 3. integrazione nell'organizzazione 4. capacità organizzative e di gestione	100%	100%	100%	70%
Risultati: 1. obiettivi/risultati individuali 2. obiettivi/risultati del PEG	0%	0%	0%	30%

8. 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 70% del massimo attribuibile sulla base del sistema di valutazione adottato.

9. Qualora non sia possibile esprimere una valutazione ma il lavoratore abbia i requisiti per accedere alla progressione sarà considerata la valutazione dell'anno precedente.

Autos *ROB* *pro* *part* *fu*

10. 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.

11. In caso di cessazione dal servizio per qualsiasi titolo, mobilità verso altro Ente o progressione verticale del dipendente assegnatario della progressione economica, si procederà all'utilizzo della graduatoria in corso d'anno, assegnando la progressione al secondo con decorrenza dal giorno successivo alla predetta cessazione.

12. Per poter accedere alla progressione economica orizzontale è necessario che il lavoratore abbia maturato, entro la data precedente la decorrenza del beneficio, una permanenza minima presso l'ente nella posizione economica immediatamente inferiore:

- di due anni per l'accesso alla seconda e terza posizione economica
- di tre anni per l'accesso alla quarta posizione economica o successive.
- di tre anni per l'accesso alla terza posizione D1

Si precisa che per le posizioni giuridiche B3 e D3 l'attribuzione della posizione B4 o D4 corrisponde alla seconda posizione economica e non alla quarta.

13. 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.

14. Le posizioni economiche oggetto di progressione verranno individuate con successivo atto giuntale da sottoporre a informazione preventiva.

15. Le parti convengono che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'articolo 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge n. 122/2010), non si effettueranno progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici.

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

ART. 7 – Principi generali

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

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.

3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio.

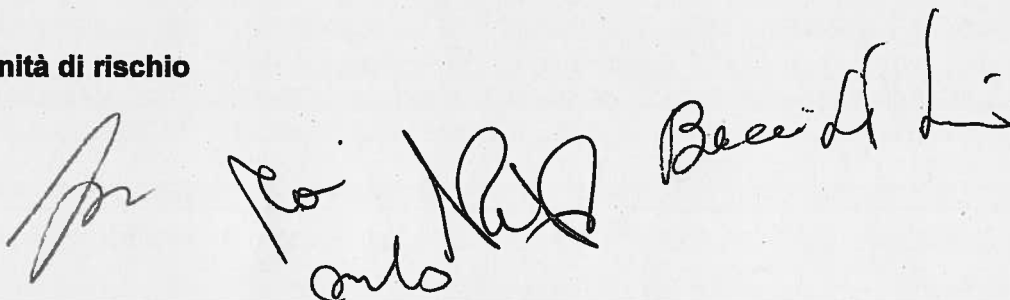
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.

6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Servizio.

ART. 8 – Indennità di rischio



Three handwritten signatures are present at the bottom of the page. The first signature on the left is partially obscured. The middle signature is written in a cursive style. The signature on the right is clearly legible and reads "Benedetti".

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 in € 30,00 dal vigente CCNL (art. 37 CCNL 14.9.2000 e art. 41 CCNL 22.1.2004).

2. La predetta indennità va erogata in misura proporzionale al regime orario del rapporto di lavoro e per il periodo di effettiva esposizione al rischio, rapportandola a 1/26 pro die.

3. Si individuano le seguenti prestazioni lavorative cui compete l'indennità di rischio in presenza delle condizioni di cui al comma 1:

a) conduzione scuolabus

b) lavori di manutenzione stradale e ambientale svolti in presenza di traffico.

4. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di servizio entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.

ART. 9 – Indennità di maneggio valori

1. Il personale adibito in via continuativa al maneggio valori, cui conseguentemente compete la corresponsione dell'indennità disciplinata dal presente articolo, è il seguente:

- Economo comunale

2. L'indennità giornaliera è pari a € 1,00.

3. L'indennità di cui sopra viene corrisposta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al relativo servizio e viene erogata con cadenza annuale sulla base di apposito prospetto riepilogativo ed a seguito di apposita certificazione del Responsabile di Servizio.

4. L'indennità in oggetto compete in misura intera a prescindere dal regime orario di lavoro dei percipienti.

ART. 10 – Indennità di disagio

1. Le indennità per attività svolte in condizioni di disagio, di cui all'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL 1.4.99, competono ai lavoratori individuati e verificati annualmente dall'ufficio personale all'interno delle categorie A, B e C che svolgono le seguenti attività:

a) articolazione orario di servizio frammentata nell'arco della giornata;

b) espletamento di servizi cimiteriali;

2. Ai dipendenti che si trovano nella situazione di cui al comma precedente compete, per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità mensile di € 21.

3. La predetta indennità va erogata in misura proporzionale al regime orario del rapporto di lavoro e per il periodo di effettiva esposizione al disagio, rapportandola a 1/26 pro die.

4. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di servizio entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.

Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f) CCNL 1.4.1999)

1. L'indennità prevista compete al personale dell'ente appositamente ed esclusivamente individuato dai competenti Responsabili di servizio in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Il numero dei conferimenti viene determinato dalla Conferenza dei Responsabili di Servizio con il coordinamento del Segretario comunale.

2. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto, adeguatamente motivato e deve indicare espressamente la tipologia di responsabilità

Aut. per *Ne/16* *Aut. per*

riconosciuta, fra quelle indicate nel comma successivo. Ai fini dell'attribuzione dell'incarico si applica il criterio della prevalenza della funzione esercitata, escludendo il cumulo delle condizioni sotto indicate.

3. Le fattispecie alle quali i Responsabili di servizio dovranno fare riferimento sono le seguenti:

a) responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti particolarmente complessi, cui sono correlati rilevanti profili di responsabilità amministrativa in relazione al valore patrimoniale delle sottese posizioni giuridiche dei privati: compenso annuale massimo attribuibile € 1.000,00;

b) responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti complessi caratterizzati dalla gestione, in via continuativa, di rapporti e relazioni con utenti o interlocutori esterni di natura comunicativa, informativa e di confronto; compenso annuale massimo attribuibile € 1.000,00.

4. L'importo dell'indennità è quantificata dall'ufficio personale a seguito dell'atto di conferimento d'incarico contenente l'espressa indicazione di una delle fattispecie di cui al comma precedente, tenuto conto di tutti gli incarichi conferiti ai sensi del presente articolo e della quota delle risorse decentrate annualmente destinata allo scopo, adeguando proporzionalmente gli importi sopra determinati in base alle variabili suddette; .

5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo incarico attribuito o cessato in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità (art.17, co.2 lett. I) CCNL 1.4.1999)

1. Le indennità annuali per specifiche responsabilità del personale delle categorie B C D attribuite con atto formale derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, ufficiale elettorale e responsabile del tributo sono attribuite sulla base degli specifici incarichi conferiti e sono quantificate in € 100,00 per ogni delega attribuita.

2. Le indennità di cui al punto precedente competono in misura intera a prescindere dal regime orario di lavoro dei percipienti.

3. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione e successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario).

Art. 13 – Personale in gestione associata

1. Nel caso di gestione associata di funzioni o servizi potranno essere concordate specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato.

Parte pubblica:

Presidente delegazione trattante:

Responsabile Servizio personale:

Parte Sindacale

UIL FPL:

CISL FP:


RSU:

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

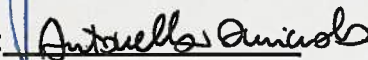
Considerato l'attuale contesto storico nel quale la Pubblica Amministrazione, e in particolare il sistema delle Autonomie Locali, è coinvolto in un processo di cambiamenti istituzionali ed organizzativi, in buona parte condizionati da una drastica riduzione della spesa dovuta ai recenti interventi legislativi (pareggio di bilancio in Costituzione, Spending review, Legge di Stabilità, ecc.), le Parti convengono sull'importanza di favorire una partecipazione consapevole dei lavoratori ai processi di razionalizzazione, innovazione e riorganizzazione del Comune; partecipazione da realizzarsi principalmente tramite un sistema di relazioni sindacali il più possibile condiviso, con particolare riferimento alla contrattazione decentrata integrativa, ferme restando le precise prerogative delle parti stabilite dalla normativa

Parte pubblica:

Presidente delegazione trattante:



Responsabile Servizio personale:

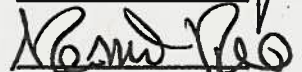


Parte Sindacale

UIL FPL:



CISL FP:



RSU:

