

Comune di **CASTELNUOVO DEL GARDA**
Provincia di Verona

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
NORMATIVO PER IL TRIENNIO 2013-2015
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE**

ALLEGATO "B" ALLA DELIBERAZIONE

N° 205 DEL 10/12/13



IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dott.ssa Daniela Stagnoli)

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale 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 che disciplinano la materia:

- 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 al D.Lgs. 150/2009), adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 248 in data 31.12.10;
- Metodologia di misurazione e valutazione della performance, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 119 in data 24/07/2012;
- CCNL comparto Regioni e Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009;

2. 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 performance 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 (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato (ivi compreso il personale qui comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale), con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato (si veda successivo Titolo III);

2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dall'1.01.2013;

CISL FP

3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate 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.
5. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale, le clausole difformi si intendono implicitamente abrogate/modificate e/o sostituite, in quanto "nulle" e non applicabili.

CAPO II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 - Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che si articola nei seguenti modelli relazionali:

a) contrattazione collettiva decentrata integrativa, sulle materie e con le modalità indicate dai CCNL di comparto;

b) concertazione, sulle materie e con le modalità indicate dai CCNL di comparto;

c) informazione, sulle materie e con le modalità indicate dai CCNL di comparto;

d) consultazione, ove specificatamente indicato dalla norma;

e) confronto, ove specificatamente indicato dalla norma;

3. L'istituto della contrattazione collettiva decentrata integrativa viene gestito ai sensi e secondo le modalità, i limiti, le dinamiche e le finalità previste dal CCNL.

Ai sensi dell'art. 4, commi 5 e 6 del CCNL 1.04.1999 le clausole del CCDI non possono essere in contrasto con i vincoli, normativi, finanziari e temporali, dettati dal contratto collettivo nazionale. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Ai sensi dell'art. 10, comma 3 del CCNL 1.04.1999, l'Ente, nella contrattazione collettiva integrativa decentrata, può avvalersi dell'assistenza dell'A.R.A.N., relativamente alla interpretazione del testo contrattuale ed alle linee guida per la sua applicazione. In subordine anche del parere dell'A.N.C.I..

4. Gli istituti della concertazione e dell'informazione vengono attivati e gestiti ai sensi e secondo le modalità, le dinamiche e le finalità previste dal CCNL.

Il materiale oggetto di informazione dovrà essere fornito in forma scritta o su supporto informatico o attraverso i canali informatici.

Art. 4 - Delegazioni trattanti

1. Ai fini della contrattazione collettiva decentrata integrativa aziendale, il Comune di Castelnuovo del Garda (VR) individua i Responsabili che fanno parte della delegazione trattante di parte pubblica.

2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:

- dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) aziendale;

- dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL nazionale.

3. Allo scopo di determinare un miglior raccordo fra l'attività negoziale e l'attività d'indirizzo politico, le parti convengono, in quanto compatibile con le vigenti normative, che il Sindaco o suo delegato possano essere presenti, in qualità di uditori, alle riunioni della delegazione trattante.

4. In applicazione del presente CCDI, il Presidente della delegazione di parte pubblica, che presiede la contrattazione, verificherà, all'inizio di ogni incontro, la titolarità della rappresentanza dei soggetti presenti al tavolo della trattativa.

Art. 5 - Materie oggetto di contrattazione e di concertazione

CISL FP




PCN


g
h
i
j
k
l
m
n

1. Sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale (ai sensi dell'art. 9 del D.Lvo 165/2001), quelle afferenti alle prerogative dirigenziali (ai sensi degli artt. 5, comma 2, 16 e 17 del D.Lvo 165/2001 e art. 40, comma 1, del D.Lvo 165/2001) - ciò in particolare con riferimento alle materie dell'organizzazione del lavoro e della gestione delle risorse umane, che costituiscono l'ambito elettivo tipico delle prerogative dirigenziali - la materia di conferimento e della revoca degli incarichi, nonché quelle di cui all'art. 2, comma 1, lett. c) della Legge 23.10.1992, n. 241.

2. In tali materie – esclusa la contrattazione – la partecipazione sindacale potrà svilupparsi nelle forme della concertazione e dell'informazione, qualora prevista nei contratti collettivi nazionali.

Altre materie di carattere normativo, che non possono più formare oggetto di contrattazione integrativa, ai sensi del D.Lgs. 150/2009 sono: orario di lavoro, buoni pasto al personale dipendente, attività di formazione professionale, riqualificazione ed aggiornamento del personale; criteri generali delle metodologie di valutazione, basate su indici e standard di valutazione.

3. La contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche.

Art. 6- Modalità di concertazione

1. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1, del CCNL 22.1.2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 7 del presente contratto può attivare la concertazione, entro 10 giorni dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o per posta elettronica alla controparte.
2. In caso di urgenza il termine è fissato in cinque giorni. Decorso i termini indicati, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione.
3. Qualora non sia richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i termini nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni.
4. La concertazione si svolgerà in appositi incontri con inizio entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
5. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto specifico verbale sottoscritto dalle parti presenti dalla concertazione da cui risultino le rispettive posizioni. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.
6. La parte datoriale è rappresentata al tavolo della concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

Art. 7 - Informazione

1. L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS. territoriali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL del 1.4.1999 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.
2. L'informazione deve essere preventiva e scritta nel caso in cui le materie sono previste dal contratto nazionale, dal presente contratto o da disposizioni di legge come oggetto di contrattazione, concertazione e consultazione.
3. Su richiesta di una delle parti, a cadenza almeno annuale, le parti si incontrano in presenza di iniziative concernenti:
 - a. linee di organizzazione dei servizi;
 - b. innovazione tecnologica degli stessi;

CISL FP
A. P. O. P. G.



CSA

- c. processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi;
4. Alle RSU e allo OO.SS. titolari l'informazione è effettuata a mezzo fax o posta elettronica.

Art. 8 – Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedure ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

CAPO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art. 9 – Formazione e aggiornamento

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regolamenta la materia.

A tal fine l'Ente, per ciascun anno a seguire, destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente (monte salari anno precedente), fatto salvo il rispetto dei vigenti vincoli di finanza pubblica.

2. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, si impegna a fare in modo che ciascun lavoratore possa partecipare almeno ad un corso di formazione e/o aggiornamento professionale.

3. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento promossi, organizzati o a carico dell'Ente è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

4. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente che disciplina l'istituto.

Art. 10 – Sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.

3. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.

Art.11 – Servizi pubblici essenziali

1. In caso di sciopero, le parti concordano di regolamentare l'obbligo della garanzia dei servizi pubblici essenziali ai sensi della vigente normativa che disciplina la materia nelle

CISL FP
D. B. O. P. S. [Signature] P. CSA

[Handwritten marks and signatures on the right margin]

pubbliche amministrazioni, definendo i servizi essenziali da garantire, i contingenti minimi di personale, e le procedure di attivazione come da allegato "A".

Art. 12 - Pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni e al mobbing.

1. Le parti recepiscono e fanno propri i principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni e al mobbing, nella convinzione che un ambiente ed un'organizzazione del lavoro improntati a tali principi siano elementi imprescindibili ai fini dell'ottimizzazione della performance lavorativa e della promozione e valorizzazione delle risorse umane.
2. Le parti pertanto si impegnano, mediante un confronto costante, a dare piena attuazione alle politiche di pari opportunità attraverso il superamento di tutti gli ostacoli che possano frapporsi all'uguaglianza di prospettive, opportunità di crescita, sviluppo professionale, progressione di carriera e partecipazione; a perseguire l'istaurarsi di una cultura del rispetto della dignità di lavoratori e lavoratrici ponendo in essere ogni iniziativa utile a contrastare ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, legata all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità ed alla lingua; a prevenire ed eliminare ogni forma di violenza sessuale, morale o fisica all'interno degli ambienti di lavoro.
3. L'Amministrazione comunale adotta il Piano Triennale delle Azioni Positive quale documento-guida per l'attuazione di iniziative mirate al miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti e cura l'attivazione del CUG (Comitato Unico di Garanzia) come da normativa vigente.

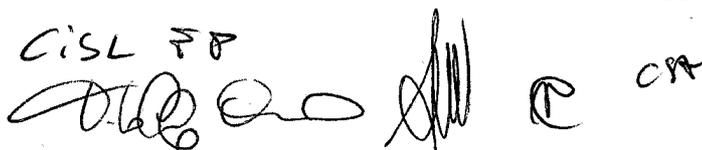
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 13 – 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. Nel triennio di riferimento (2013 – 2015) la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme alle pubbliche amministrazioni, ivi compreso l'art. 9, comma 2-bis, del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo, nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione, con specifico riferimento alle risorse variabili.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004), ai sensi del collegato comma 4 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 dall'Ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.
L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di specifici apprezzamenti e valutazioni con cadenza annuale.
In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi ai quali sia correlato un aumento del personale in organico o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi

CISL FP



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 stanziati 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 essenziali 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; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
- b) incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
- c) stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto 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 Responsabile di Area.
- e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato;
- f) 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 possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

Art. 14 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato i seguenti possibili strumenti di premialità:

- a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. «performance»); istituto per il quale è richiesta l'applicazione del «Sistema di misurazione e valutazione della performance» 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 meramente giuridici imposti dall'art. 9 comma 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010); istituto per il quale si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;
- c) la retribuzione di risultato, riconosciuta ai titolari di posizione organizzativa, che varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita (ai sensi degli artt. 8, 9 e 10 del CCNL 31.3.99). E' corrisposta a seguito valutazione annuale.
- d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo V);
- 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 (si veda successivo Capo VI);
- f) le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei «Piani di Razionalizzazione, conformemente a quanto previsto dall'art. 6 «Norme transitorie» del D.Lgs. 141/2011.

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

Art. 15 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il «fondo risorse decentrate») sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 15, secondo i seguenti criteri generali:

CISL FO
C. H. P. O. [signature] [signature] [signature] CR

a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;

b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;

c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;

d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;

b) le risorse - attraverso la Metodologia di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in una logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;

e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

f) la Metodologia di misurazione e valutazione della performance nell'Ente ed è unica.

CAPO III - PERFORMANCE

Art. 16 - Criteri generali

1. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti prendono atto che le risorse annuali disponibili per il sistema premiale vengono utilizzate per tutto il personale dipendente non titolare di posizione organizzativa. Tali risorse saranno assegnate sulla base della valutazione della performance individuale.

2. L'organo politico, specificatamente la Giunta Comunale, annualmente assegna a ciascuna Area degli obiettivi da raggiungere.

3. La quota del fondo destinata in via previsionale al finanziamento della produttività viene finalizzata alla incentivazione delle prestazioni, ripartita ed assegnata a ciascun dipendente, a fine anno, sulla base della scheda di valutazione individuale della performance, tenuto conto del grado di raggiungimento degli obiettivi dati dall'amministrazione col PEG e sulla base del valore (peso) degli obiettivi assegnati.

Attualmente il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente, in attuazione del D.Lgs. 150/2009, è costituito dai seguenti documenti (cui nello specifico si rimanda):

1) Metodologia di valutazione della performance del Comune di Castelnuovo del Garda (VR);

2) Schede valutazione Responsabili in Posizione Organizzativa;

CISL FP
Atto Op
C SA

3) Schede valutazione Personale dipendente non Posizione Organizzativa.

CAPO IV – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 17 – 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. L'Ente, nella gestione del fondo a disposizione, annualmente ed in esito ai processi di valutazione e misurazione della performance, assegna le progressioni economiche secondo i criteri definiti all'art. 5 del CCNL 31.03.1999 nonché all'art. 6 della vigente Metodologia di valutazione della performance del Comune di Castelnuovo del Garda (VR) approvato con delibera di G. C. 196 del 26/11/2013.
3. Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che nel corso dell'anno al quale si riferisce la valutazione, hanno ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto, come da norme e contrattazione collettiva nazionale vigente.
4. 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) e ss.mm.ii., in questo Ente non si effettueranno progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai soli fini giuridici.

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

Art. 18 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, 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 a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previsto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Area.
5. 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.
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 a cura del competente Responsabile di Area.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali giorni/mesi di servizio, con le specifiche di seguito indicate.

Art. 19 – Indennità di rischio

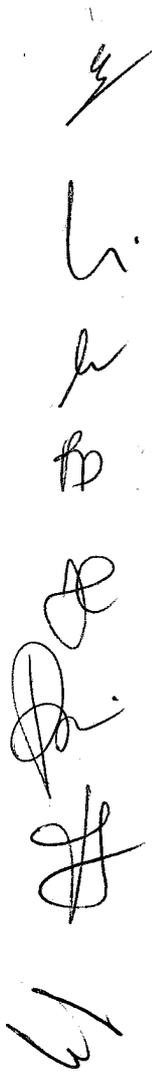
1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 = €. 30,00.= mensili).

CISL FP





E CHA



A specificazione di quanto previsto al precedente art. 18, comma 8, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese e riproporzionata in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time orizzontale). In base all'art. 52, comma 4, del CCNL del 14.9.00, come sostituito dall'art. 10 del CCNL del 9.5.06, in tutti in casi in cui occorre retribuire una prestazione lavorativa in relazione ad un periodo non lavorato, la cui durata risulti inferiore al mese, per la determinazione del valore economico della retribuzione giornaliera trova applicazione la regola del "divisore 26", ivi indicato.

2. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

3. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed 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;

- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;

E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 18) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Area.

4. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze ed erogata entro il bimestre successivo.

Art. 20 – Indennità di disagio

1. Ai dipendenti che svolgono attività connotata da particolare disagio, differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni, come in prosieguo inquadrate, compete - per il periodo di effettiva esposizione al disagio - una indennità mensile, la cui misura è determinata di anno in anno in sede di accordo decentrato aziendale sull'utilizzo delle risorse decentrate.

A specificazione di quanto previsto al precedente art. 18, comma 8, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese e riproporzionata in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time orizzontale).

2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

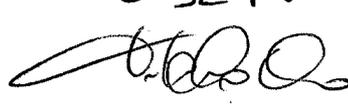
3. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze ed erogata entro il mese di giugno dell'anno successivo.

Art. 21 – Indennità di maneggio valori

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza 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.

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

CISL FS








- valori di cassa maneggiati nell'anno precedente superiori ad €. 2.000,00 = indennità €. 1,55 giornaliera (massimo previsto dal CCNL);
- valori di cassa maneggiati nell'anno precedente inferiori ad € 2.000,00 = nessuna indennità. L'importo dei valori maneggiati è desunta dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;

E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 18 e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Area.

4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in via posticipata entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello in cui è maturata sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

5. Le indennità di cui al presente articolo sono cumulabili con le altre tipologie di indennità.

Art. 22 – Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 36, comma 2, del CCNL 22.01.2004, che introduce la lettera i) al comma 2, dell'art. 17, del CCNL 01.04.1999 (importo massimo di €. 300,00 annui lordi):

- a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- c) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il preventivo e formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge). Non compete ai Responsabili di Area che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

3. Per le funzioni di cui alle lettere a), b) e c) del comma 1 compete - per il periodo di effettiva assunzione della specifica responsabilità – una indennità, la cui misura (nel limite annuo massimo dettato dal CCNL) è determinata di anno in anno in sede di accordo decentrato aziendale sull'utilizzo delle risorse decentrate,

4. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con le altre tipologie di indennità per responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 01.04.1999. Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

5. A specificazione di quanto previsto al precedente art. 18, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese e riproporzionata in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time orizzontale). L'erogazione dell'indennità avviene annualmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze ed erogata entro il mese di giugno dell'anno successivo.

Art. 23 – Indennità per particolari responsabilità aggiuntive

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 01.04.1999, modificato dall'art. 36, comma 1, del CCNL 22.01.2004 ed aggiornato da ultimo dall'art. 7, comma 1, del CCNL 09.05.2006, si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti Responsabili di Area 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.

L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva deve essere fatto in forma scritta, adeguatamente motivato, e per un arco temporale massimo coincidente con l'anno solare. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).



CSA



3. A specificazione di quanto previsto al precedente art. 18, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese e riproporzionata in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time orizzontale). L'erogazione dell'indennità avviene annualmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze ed erogata entro il mese di giugno dell'anno successivo.

Art. 24 – Indennità di reperibilità

1. L'indennità prevista e disciplinata dall'art. 23, del CCNL 14.09.2000, che integra la lettera d) dell'art. 17, comma 2, del CCNL 01.04.1999, è attribuita al personale interessato dei Servizi comunali all'uopo individuati che, organizzato in squadre/turni, in giorni e ore programmati garantisce il servizio di "pronto intervento" per soddisfare esigenze di pubblica utilità imprevedibili ed indifferibili, tra quelle di competenza dell'Amministrazione, in assenza di lavoro ordinario di altro personale operativo dello stesso Servizio, nel rispetto della misura e con le modalità previste dalla normativa vigente in materia.

2. Ciascun dipendente interessato opera per non più di 6 volte-turni in un mese, intendendo per turno una prestazione continuativa ed ininterrotta di servizio in reperibilità, indipendentemente dalla sua durata oraria.

3. In caso di intervento in turno di reperibilità, e per la durata dello stesso, il personale interessato matura il diritto al compenso per la prestazione straordinaria in luogo dell'indennità di reperibilità, fatto salvo il rispetto del dettato contrattuale e dei criteri generali sopra indicati.

4. Il servizio è gestito dal Responsabile di Area competente, organizzando il personale individuato, anche tenendo conto del regolamento interno approvato con delibera di GC n. 79 del 10.5.11.

5. Per quanto qui non disciplinato si rinvia alla vigente normativa, dottrina e giurisprudenza in materia ed al regolamento interno.

Art. 25 – Indennità di turnazione

1. L'indennità prevista e disciplinata dall'art. 22, del CCNL 14.09.2000, che integra la lettera d) dell'art. 17, comma 2, del CCNL 01.04.1999, è attribuita al personale dei Servizi comunali all'uopo individuati che, organizzato in squadre/turni, garantisce il servizio in via continuativa (minimo 6 giorni la settimana) con rotazione ciclica dell'orario di lavoro in turni programmati, nel rispetto della misura e con le modalità previste dalla normativa vigente in materia.

2. Ai fini della distribuzione "equilibrata" dei turni, è inteso tale un margine tra i turni antimeridiani e pomeridiani (e notturni, se previsto) di ciascun dipendente interessato non superiore a n. 3 turni in ragione di mese. Il conteggio verterà sulla differenza tra turni antimeridiani e turni pomeridiani + notturni, sia in giorni feriali che festivi (domenicali e festivi infrasettimanali);

3. L'indennità di turno può essere erogata purchè le strutture operative interessate prevedano la copertura di un "orario di servizio" giornaliero di almeno 10 ore consecutive;

4. La prestazione di servizio del personale organizzato in turni nelle eventuali giornate festive infrasettimanali è obbligatoria ed avviene con prestazione in turno ordinario e come tale considerata e compensata.

5. Il servizio è gestito dal Responsabile di Area competente, organizzando il personale individuato anche tenendo conto degli indirizzi regolamentari interni all'Ente fissati dall'Amministrazione.

6. Per quanto qui non disciplinato si rinvia alla vigente normativa, dottrina e giurisprudenza in materia.

7. Per l'erogazione dell'indennità di turno, fino a nuova disposizione, si fa riferimento alla delibera di GC n. 79 del 10.5.11 modificata con delibera di GC n. 126 del 23.7.13.

CAPO VI – INCENTIVI E COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

① cna

CISL FP







Art. 26 – Fattispecie

1. In questo Capo sono indicate le fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 15, comma 1, lettere d) e k), del CCNL 01.04.1999, ed inoltre la disciplina della destinazione delle economie derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione ai sensi dell'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011).

2. Di seguito, si dà elencazione delle principali casistiche, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni/disposizioni che ne disciplinano l'erogazione:

a) Art. 15, comma 1, lettera d), CCNL 01.04.1999, «le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997», si riferisce a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;

b) Art. 15, comma 1, lettera k), CCNL 01.04.1999, «le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale», si riferisce a:

- incentivi per la progettazione interna (art. 92 comma 5 D.Lgs. 163/2006);
- incentivi per la pianificazione interna (art. 92 comma 6 D.Lgs. 163/2006);
- incentivi per il recupero dell'evasione ICI (art. 59 comma 1 lettera p D.Lgs. 446/1997);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003);
- compensi per rilevazioni statistiche previste per legge.

CAPO VII – PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE

Art. 27 – Piani di razionalizzazione

1. Entro il 31 marzo di ogni anno il Comune può adottare il piano di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento (compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche) ai sensi dell'art. 16 commi 4, 5 e 6 del D.L. n. 98 del 6.7.2011.
2. I piani dovranno indicare la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.
3. Le eventuali economie effettivamente realizzate possono essere utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50% per la contrattazione integrativa. Di tale economia il 50% sarà destinato all'erogazione dei premi previsti dall'art. 19 del D.Lvo 150/2009 in particolare al personale direttamente coinvolto.
4. I risparmi conseguiti sono utilizzabili solo se a consuntivo è stato accertato, per ogni anno, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa e vengono realizzati i conseguenti risparmi.
5. I risparmi sono certificati dall'organo di controllo.

TITOLO III – DISPOSIZIONI E ISTITUTI CONTRATTUALI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – DISPOSIZIONI E ISTITUTI CONTRATTUALI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CISL FT








Art. 28 – Salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 15, alle condizioni specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

2. Il personale assunto con contratto di formazione e lavoro, in applicazione dell'art. 3 comma 11 del CCNL 14.09.2000, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 15, ad esclusione delle lettere b) e c), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo. Le relative risorse devono essere previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro (risorse aggiuntive art. 15, comma 5, CCNL 01.04.1999, compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa di personale).

3. I lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, qualora partecipino a specifici progetti di "produttività".

à» (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti) appositamente finanziati con risorse aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 (compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa di personale), hanno diritto all'erogazione dei connessi trattamenti economici.

Art. 29 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale (part-time orizzontale o verticale) in linea generale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 15 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 30 – Telelavoro (lavoro a distanza)

1. Per i dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000, si stabilisce quanto segue:

- gli oneri d'esercizio per l'eventuale linea telefonica dedicata sono a carico dell'Ente;
- nel caso di telelavoro a domicilio, al lavoratore verrà erogata con cadenza annuale, in via posticipata, una somma lorda pari ad € 3,00 per ogni giornata di effettivo lavoro a distanza, per non più di 6 giorni la settimana, a titolo di rimborso spese forfettario per consumi energetici;
- si ritiene compatibile con la specialità della prestazione, nell'ambito delle finalità indicate nell'art. 17 del CCNL 01.04.1999, la partecipazione ai compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (art. 15 lettera a), nei limiti e con le modalità appositamente dettagliati nei singoli progetti sperimentali di telelavoro.

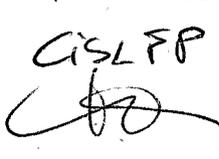
Art. 31 – Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19, e dichiarazione congiunta n. 13, del CCNL 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre all'incentivo di cui al precedente art. 15, lett. b), alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire dall'Ente utilizzatore gli elementi indispensabili (prodotti secondo modalità e criteri conformi alle norme vigenti e ritenuti compatibili).

Art. 32 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

1. E' qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22.01.2004.

2. Ai sensi del comma 5, del citato art. 13, la contrattazione decentrata dell'Unione può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera a) della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera b) della disposizione in commento).

CISL FP






3. Ai sensi del comma 3, del citato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Unione può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

Art. 33 – Servizio Mensa e Buoni Pasto

1. L'ente assicura il servizio mensa ai dipendenti comunali in convenzione con servizi di ristorazione del territorio o tramite l'istituzione dei buoni pasto.

2. Il personale del Comune di Castelnuovo del Garda ha diritto al servizio mensa nei seguenti casi:

- quando effettui il rientro pomeridiano secondo l'articolazione ordinaria del lavoro;
- quando per straordinarie esigenze di servizio, su disposizione del Responsabile di Area preposto, sia tenuto a prestare la propria attività lavorativa giornaliera in orario straordinario per un periodo complessivo di lavoro non inferiore ad otto ore.

3. La pausa per la mensa va da un minimo di 30 minuti ad un massimo di due ore, a discrezione del dipendente, fermo restando il rispetto dell'orario di servizio e di lavoro giornaliero.

4. Periodicamente le parti si incontrano per verificare la necessità di revisione del presente articolo e/o di adeguamento del costo del servizio, compatibilmente con le risorse finanziaria dell'Ente, sulla base delle vigenti normative e/o dell'aumento dei prezzi.

Art. 34 - Criteri generali per l'orario di lavoro

1. Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi, finalizzato ad agevolare l'accesso ai servizi da parte dell'utente e all'efficienza ed efficacia del lavoro, evitando dispersione di risorse e la frammentazione delle competenze e degli interventi, in relazione all'articolazione dell'orario di servizio da definirsi in sede di concertazione.

2. Le attività lavorative vanno ricomprese nelle 36 ore settimanali. La misurazione avviene attraverso strumenti informatici.

3. I Responsabili di Area, nel rispetto delle direttive della Giunta Comunale e delle disposizioni del Segretario generale determinano d'intesa l'articolazione degli orari al fine dell'erogazione dei servizi in relazione alle esigenze degli utenti. I Responsabili di Area avranno cura di considerare particolari specifiche esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, ha necessità di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro. Dovrà essere comunque data priorità ai dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare, e considerate le esigenze delle dipendenti con figli in età scolare.

4. Tali determinazioni devono tenere conto della ottimizzazione delle risorse umane, del contenimento del ricorso del lavoro straordinario, del miglioramento della qualità delle prestazioni, dell'ampliamento degli orari di fruibilità dei servizi da parte dell'utenza, dei rapporti con altri uffici ed altre amministrazioni.

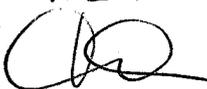
5. Al fine di contemperare i diritti degli utenti e le esigenze organizzative dell'Amministrazione con le esigenze dei dipendenti, le parti concordano di istituire forme di flessibilizzazione dell'orario di lavoro del personale, con anticipazione o posticipazione sia in entrata che in uscita, limitando la compresenza ad un congruo nucleo centrale dell'orario di servizio, e comunque non inferiore ai 4/5 dell'orario di lavoro.

6. Ai dipendenti adibiti ai servizi di vigilanza, al personale adibito ad attività di sportello e al personale esterno, si applica l'orario flessibile compatibilmente con la peculiarità degli orari del servizio loro richiesto.

Art. 35 – Lavoro straordinario e lavoro svolto in giornata di riposo settimanale.

1. L'effettuazione di lavoro straordinario o di lavoro svolto in giornata di riposo settimanale potrà avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile di Area cui appartiene il dipendente, che deve essere debitamente motivata, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

CISL FP



CCP



2. L'eventuale superamento del limite individuale di 180 ore per il lavoro straordinario, deve riguardare un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico ed è consentito esclusivamente:

- a) per le attività di diretta assistenza agli Organi Istituzionali;
- b) per eventuali interventi connessi al servizio di pronto intervento;
- c) per eventi di carattere eccezionale.

3. Le parti si impegnano ad incontrarsi almeno una volta all'anno per valutare le condizioni che hanno reso necessaria l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare soluzioni che possano consentirne una progressiva e stabile riduzione.

4. Viene stabilito di disporre la liquidazione del lavoro straordinario e del lavoro svolto in giornata di riposo settimanale in via mensile

5. Il lavoro straordinario su richiesta del dipendente può dare luogo a riposo compensativo che le parti concordano che può essere usufruito compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, ma comunque obbligatoriamente entro i tre mesi successivi all'evento.

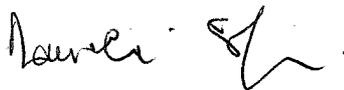
6. Il lavoro svolto in giornata di riposo settimanale deve essere remunerato come previsto dall'art. 24 del CCNL 14/09/2000 con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni successivi e comunque obbligatoriamente, solo per particolari esigenze organizzative e di servizio, non oltre il bimestre successivo.

La presente proposta di Contratto Normativo è stata favorevolmente esaminata nella seduta della delegazione trattante del 04.12.2013

Castelnuovo del Garda, li 04.12.2013

Il Presidente:
Segretario Generale

Dott.ssa Stagnoli Daniela



I componenti

Serpelloni dott.ssa Katia

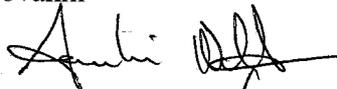


Carloni arch. Fiorella



Spimpolo ing. Giovanni

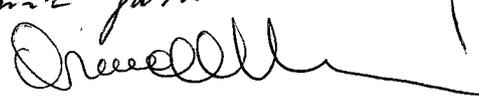
Ambrosi Walter



Guzzi dott. Enrico

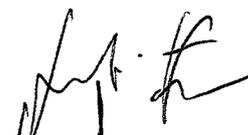


Rizzi dott.ssa Ornella



RSU

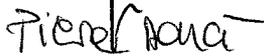
Leonetti Federico



Rossi Giordano



Donà Piera



Il Rappresentante FPS CISL

Il Rappresentante CSA

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Allegato A

ACCORDO DECENTRATO PER LA DEFINIZIONE DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI DA GARANTIRE IN CASO DI SCIOPERO E DEFINIZIONE DEI CONTINGENTI DI PERSONALE CHE DEVONO ESSERE ESONERATI PER GARANTIRE LA CONTINUITÀ DELLE PRESTAZIONI INDISPENSABILI

La delegazione di parte pubblica e le Rappresentanze Sindacali aziendali e territoriali:
- Visti gli artt. 1 e 2 delle premesse al C.C.N.L. 1994-1997 del Comparto Regioni-Enti Locali: "Norme di garanzia dei Servizi Pubblici essenziali";
- Vista la legge n. 146 del 12.06.1990 e successive integrazioni e modificazioni;
- Visto l'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni – Autonomie Locali, sottoscritto in data 19.09.2002;
sottoscrivono il seguente accordo sulla disciplina delle modalità atte a garantire la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati, nonché ad individuare, per le diverse qualifiche e professionalità addette ai servizi pubblici essenziali, gli appositi contingenti di personale che devono essere esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti ai servizi medesimi, sia per le azioni sindacali a livello di comparto che a livello decentrato.

PREMESSA

Le parti concordano che nel comparto Regioni – Autonomie Locali sono da considerare essenziali i seguenti servizi:

- a) servizio di stato civile
- b) servizio elettorale
- c) servizi cimiteriali e polizia mortuaria
- d) servizi manutentivi e viabilità
- e) servizio di protezione civile
- f) servizio personale

Le parti concordano, innanzitutto, sulla opportunità e necessità che tutto il personale che nella giornata/nelle giornate di sciopero è previsto in servizi per i quali l'Amministrazione ha disciplinato l'Istituto contrattuale della "pronta reperibilità" sia tenuto a rendersi comunque reperibile e ad assumere servizio in caso di chiamata.

Le delegazioni ritengono in tal modo che possa essere evitato il ricorso all'esonero dallo sciopero di equivalente numero di unità lavorative.

Le parti riconoscono altresì la necessità di distinguere l'ipotesi della proclamazione di una sola giornata di sciopero dai casi di scioperi previsti per più giornate lavorative. Per tale seconda ipotesi le delegazioni si riservano di incontrarsi almeno cinque giorni prima la data di inizio dello sciopero stesso per definire modalità e contingenti di personale da esonerare, anche in via rotativa, dall'astensione dal lavoro.

Preso atto dei servizi erogati in questo Comune direttamente dall'ente con proprio personale, le parti si impegnano comunque ad assicurare i servizi pubblici essenziali in caso di sciopero come segue:

CISLSP
De

99A

Servizio di Stato Civile

Ricordato che l'attività deve essere limitata all'accoglimento della registrazione delle nascite e delle morti, si ritiene di poter limitare la presenza a n. 1 unità, senza distinzione di profilo professionale, tra il personale in dotazione al Settore Servizi Demografici in possesso della delega del Sindaco a svolgere le funzioni di Ufficiale dello Stato Civile.

Servizio Elettorale

Atteso che l'operatività è limitata alle attività indispensabili alle scadenze dei termini, previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti, si ritiene di dover far ricorso a n. 1 unità, senza distinzione di profilo professionale, tra il personale in dotazione al Settore Servizi Demografici che abbia specifiche conoscenze in materia e munito della delega del Sindaco.

Servizio Cimiteriale

Ricordato che il servizio va garantito limitatamente al trasporto, al ricevimento ed all'inumazione delle salme si concorda sulla necessità della presenza minima di n. 1 unità, senza distinzione di profilo professionale, tra il personale in dotazione al Settore Manutentivo – Servizi Esterni

Per i servizi la cui gestione attualmente è esternalizzata, non si ritiene necessaria l'indicazione di alcun contingente minimo di personale comunale, restando inteso che il servizio in questione è garantito da personale esterno.

Servizio Manutentivo e Viabilità (ivi compreso lo sgombero neve)

Le parti concordano di individuare il contingente minimo in tutto il personale del servizio senza distinzione di profilo professionale. Il personale è chiamato a rendersi reperibile in coincidenza con lo sciopero e ad assumere servizio in caso di chiamata.

Servizio Protezione Civile

Per esigenze indifferibili della protezione civile verrà impiegato il personale indicato per il Servizio Manutentivo e Viabilità. Il personale è chiamato a rendersi reperibile in coincidenza con lo sciopero e ad assumere servizio in caso di chiamata.

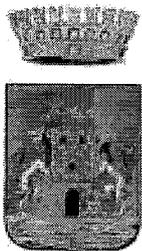
Servizio Personale

Le prestazioni indispensabili sono limitate alle scadenze previste per legge e, principalmente, alle attività dirette all'erogazione degli emolumenti retributivi, all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione ed al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 10 e il 20 di ogni mese, si concorda sulla necessità della presenza di n. 1 unità lavorativa senza distinzione di profilo professionale, tra il personale in dotazione al Settore Competente che abbia specifiche conoscenze per gli adempimenti in materia.

CISL PP







COMUNE DI CASTELNUOVO DEL GARDA

PROVINCIA DI VERONA

Area Economico Finanziaria

www.comune.castelnuovodelgarda.vr.it personale@castelnuovodg.it

TEL 045 6459942

FAX 045 6459921

Partita IVA 00667270235

Piazza degli Alpini, 4 37014 Castelnuovo del Garda



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI CASTELNUOVO DEL GARDA
- PARTE NORMATIVA -PER IL TRIENNIO 2013 - 2015**

- L'ipotesi di CCDI parte normativa è stato esaminato e sottoscritto dalla delegazione trattante in data 4.12.2013.
- L'ipotesi di CCDI è stato oggetto di esame da parte del Revisore Unico dei Conti che si è espresso favorevolmente con proprio verbale del 5.12.2013.
- L'ipotesi di CCDI è stata poi ratificata dalla Giunta Comunale, con autorizzazione al Segretario generale, Presidente della delegazione trattante, per la sottoscrizione definitiva, con deliberazione n. 205 del 10.12.2013, dichiarata immediatamente eseguibile.
- Il CCDI viene sottoscritto definitivamente in data 10.12.2013 con conseguente trasmissione all'ARAN.

II PRESIDENTE della DELEGAZIONE TRATTANTE

(dott.ssa Daniela Stagnoli)