



COMUNE DI ZENSON DI PIAVE

Provincia di Treviso

Bozza del

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
2016 - 2018**

2. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto, di durata triennale, hanno decorrenza dal 01 gennaio 2013 e da tale data sono abrogati tutti i precedenti contratti decentrati integrativi.
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. Le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quanto non siano sostituite da un successivo contratto salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale. Sono fatte salve variazioni eventualmente concordate tra le parti.
5. Qualora intervengano mutamenti normativi e/o contrattuali inerenti materie rinviate alla contrattazione decentrata, le parti si impegnano a incontrarsi per ridefinirne la disciplina.

Capo I – LE RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 – Relazioni sindacali

1. La parte pubblica la parte sindacale sono reciprocamente impegnate, nel rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali e con le modalità ed i tempi previsti dai vigenti C.C.N.L. e dal presente C.C.D.I..
2. Le relazioni sindacali si esplicano, nelle forme previste dal D. Lgs. 165/2001 e dai CC.CC.NN.LL. nel rispetto di quanto espressamente introdotto con il D. Lgs. 150/2009 e il D. Lgs. 141/2001.
3. Allo scopo di rendere effettivi i principi che stanno alla base di un sistema di relazioni sindacali che risponda agli obiettivi di cui al comma 1 del presente articolo, le parti convengono su quanto segue:
 - a) contrattazione: vengono assicurati gli spazi di contrattazione su tutte le materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa ai sensi delle normative sopra citate;
 - b) convocazione delle delegazioni: le parti si impegnano a garantire la disponibilità per la convocazione delle delegazioni entro 15 giorni ogni qual volta una di esse ne faccia richiesta. Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza; in ogni caso date e modalità degli incontri dovranno essere preventivamente concordate tra i soggetti componenti le delegazioni trattanti;
 - c) ordini del giorno: per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali modifiche intervenute successivamente agli stessi dovranno essere comunicate ai soggetti interessati;
 - d) verbali: di ogni seduta verrà steso un verbale che dovrà riportare sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative. Di tale verbale verrà data lettura alla fine della riunione stessa. Lo stesso verrà contestualmente sottoscritto dai componenti la delegazione trattante; a tale scopo l'Amministrazione individuerà all'interno della delegazione di parte pubblica apposito soggetto verbalizzante;
 - e) argomenti rinviati: qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà, alla fine dell'incontro, fissata la data dell'incontro successivo;
 - f) esecuzione degli accordi: al fine di dare concreta attuazione a quanto convenuto fra le parti, gli accordi intervenuti, una volta espedito le procedure previste dal vigente C.C.N.L., verranno trasmessi agli uffici competenti per la loro attuazione secondo modalità e tempi che garantiscano l'effettività dei contenuti decisi con l'accordo;
 - g) informazione: gli accordi sottoscritti saranno resi noti a cura dell'Amministrazione a tutti i dipendenti in servizio il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal C.C.N.L. del Comparto secondo modalità di volta in volta concordate fra le parti e, in ogni caso, in maniera tale da rendere effettiva l'informazione in particolare per tutti quei lavoratori che per sedi di lavoro o per altre evenienze si trovino in situazione di svantaggio rispetto alla generalità dei lavoratori;
 - h) raccolta degli accordi: presso la struttura competente alla gestione delle relazioni sindacali è conservata una raccolta degli accordi sindacali e dei verbali ai quali hanno accesso tutti gli interessati.

- 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, costituiscano economia di bilancio per l'Ente.
 - g) L'approvazione dei progetti deve avvenire contestualmente al Piano esecutivo di gestione ed al Piano degli obiettivi.
4. Le parti concordano che, nei limiti del fondo costituito ai sensi del presente articolo l'esatta definizione ai fini dell'utilizzo delle relative risorse sarà oggetto di specifico accordo con cadenza annuale da concludere entro il mese di dicembre dell'anno precedente e comunque entro e non oltre il mese di marzo dell'anno di riferimento.

Art. 7– Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:
- 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) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente.

Art. 8 – Criteri generali per la ripartizione delle risorse di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) del C.C.N.L. 1 aprile 1999

Le parti danno atto che:

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
- 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;
 - e) il sistema di valutazione del personale dovrà stabilire i seguenti principi: la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dagli Organismi di Valutazione;
 - f) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in fasce di merito fermo restando che deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

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.
8. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

Art. 10 – Indennità di turno

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

1. Le indennità di turno di cui all'art. 17, comma 2, lett. d) del C.C.N.L. 01.04.99 competono alle condizioni e nei limiti disciplinati dall'art. 22 del C.C.N.L. del 14.09.2000.

Art. 11 – Indennità di rischio

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

1. I lavoratori appartenenti alle categorie A e B che effettuano prestazioni lavorative comportanti continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, derivandone il diritto all'attribuzione dell'indennità di cui all'art. 37 del C.C.N.L. del 14.09.00 e art. 41 C.C.N.L. 22.01.2004 sono soggetti che svolgono prestazioni lavorative comportanti l'impiego di mezzi meccanici, attrezzature e strumenti che espongono il lavoratore continuativamente e direttamente al rischio di infortunio.
2. L'indennità di rischio, che corrisponde a € 30,00 mensili, deve essere corrisposta per il periodo di effettiva esposizione al rischio, per cui il relativo importo dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattia, maternità, permessi, aspettative, ecc.).

Art. 12 – Indennità maneggio valori

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

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore mensile medio 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 con riferimento alla media mensile dei valori maneggiati:
 - a) fino a € 700,00 indennità di € 0,52;
 - b) tra € 700,00 e € 1.000,00 indennità di € 1,30;
 - c) superiore a € 1.000,00 indennità di € 1,55.
4. L'indennità in oggetto compete in misura intera a prescindere dal regime orario di lavoro dei percipienti ed è liquidata annualmente.

effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario). Le indennità di cui al presente articolo competono in misura intera a prescindere dal regime orario di lavoro dei percipienti.

Art. 15 – Incentivi derivanti da norme legislative

(artt. 4, comma 2, lett. c) e 17, comma 2, lett. g) ,C.C.N.L. 01.04.99 – art. 8, comma 1, C.C.N.L. 05.10.01)

1. Le parti danno atto che allo stato attuale le prestazioni effettuate dal personale dipendente, correlate a forme di incentivazione economica previste da norme legislative, sono le seguenti:
 - attività in materia di accertamento e riscossione ICI (art. 3, comma 57, legge 662/1996);
 - attività interna di progettazione e pianificazione territoriale (art. 18 legge 109/1994 e s.m.i.);
2. I criteri relativi alla corresponsione dei compensi di cui sopra, sono recepiti in atti amministrativi e regolamentari dell'ente.
3. Le parti si danno reciprocamente atto che, in caso di attivazione di forme di incentivazione previste da norme vigenti o future, saranno oggetto di accordo i relativi criteri di utilizzazione.

Capo V – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE E SVILUPPO PROFESSIONALE

Art. 16 – Criteri generali

1. Allo scopo di dare concreta attuazione al nuovo ordinamento professionale e al fondamentale obiettivo della valorizzazione e promozione delle risorse professionali esistenti all'interno dell'Ente, nonché allo scopo di favorire un'organizzazione della struttura che sia tale da rispondere in maniera efficace ed efficiente agli obiettivi istituzionali dell'Ente, risulta necessario individuare in maniera certa e definita le risorse economiche necessarie alla attuazione di quanto prefissato.
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.
Ai fini della progressione economica orizzontale si terrà conto delle risultanze del sistema di valutazione adottato nell'ente (merito).
3. Le parti convengono pertanto che le risorse da destinare alla progressione economica orizzontale verranno stabilite annualmente.
4. La spesa per la progressione economica orizzontale, essendo una spesa per incrementi del trattamento economico fondamentale, è irreversibile e comporterà pertanto la corrispondente riduzione delle risorse che possono essere destinate ad altri istituti economici accessori.
5. Ai sensi dell'art. 34, comma 4, del C.C.N.L. del 22.01.2004, l'utilizzo degli importi in precedenza fruiti per progressione economica orizzontale da personale che sia cessato o abbia modificato il suo rapporto di lavoro sarà oggetto di specifico accordo in sede di contrattazione decentrata con cadenza annuale, con priorità di riutilizzo nel medesimo istituto.
6. La decorrenza della progressione economica orizzontale coincide con il 1° gennaio dell'anno successivo a quello cui si riferisce la valutazione.
Per poter accedere alla progressione economica orizzontale è necessario che il lavoratore abbia maturato, entro l'anno precedente la decorrenza del beneficio, una permanenza minima, nella posizione economica immediatamente inferiore, di tre anni.
7. L'esperienza di servizio maturata presso altri enti, nella medesima posizione economica, viene calcolata al 50% se nello stesso profilo professionale.
8. Il periodo di prova non è utile per il calcolo dell'esperienza ai fini della progressione economica orizzontale.
9. Coerentemente con quanto stabilito dal precedente art. 9, comma 7, per poter accedere alla progressione economica orizzontale è necessario che il lavoratore abbia prestato servizio effettivo nel corso dell'anno per almeno tre mesi continuativi non essendo diversamente possibile esprimere una valutazione. Affinché sia possibile esprimere una valutazione è

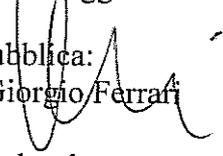
7. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono liquidate annualmente a richiesta del dipendente.

Capo VII - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 21 – Interpretazione autentica

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

Parte pubblica:

- dott. Giorgio Ferrari 

Parte sindacale:

Organizzazioni sindacali

CISL: Silvia Carraretto 

R.S.U. aziendale: d.ssa Nidia Rossetto 