



# COMUNE DI AGNA

PROVINCIA DI PADOVA - Via Roma, 28 cap 35021

C.F. 80008770283 - P. IVA 01466220280

E-mail: [info@comune.agna.pd.it](mailto:info@comune.agna.pd.it)

tel. 0495381009 – 0495381148 – 0495381190 Fax 0495381179

## sottoscrizione definitiva CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015 parte normativa

*(adeguato alle disposizioni del Dlgs. n. 150/2009 e s.m.i.)*

In data 25/07/2013 sottoscrizione definitiva del C.C.D.I. definito dalla Delegazione Trattante:

PARTE PUBBLICA

- dott.ssa Sandra Trivellato

R.S.U.

- Garbin Pietro

SINDACATO PROVINCIALE CISL FPS

- dott. Franco Maisto

**CONTRATTO  
COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
2013/2015  
parte normativa**

*(adeguato alle disposizioni del Dlgs. n. 150/2009 e s.m.i.)*

In data **18/06/2013** sigla ipotesi Contratto Collettivo definita dalla Delegazione trattante  
**PARTE PUBBLICA – dott.ssa Sandra Trivellato**  
**R.S.U.- Garbin Pietro**  
**SINDACATO PROVINCIALE CISL FPS – dr. Franco Maisto**

In data 22 LUG 2013 acquisizione certificazione del Revisore dei Conti sull'IPOTESI, sulla Relazione Illustrativa e sulla Relazione tecnico-finanziaria.

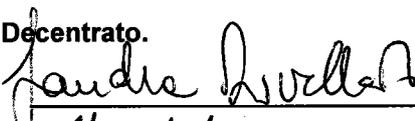
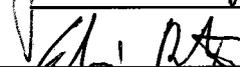
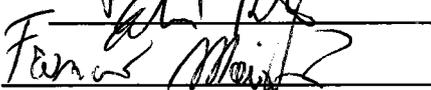
In data 23 LUG 2013 autorizzazione alla stipula della Giunta Com.le.

In data 25 LUG 2013 sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato.

**PARTE PUBBLICA – dott.ssa Sandra Trivellato**

**R.S.U.- Garbin Pietro**

**SINDACATO PROVINCIALE CISL FPS – dr. Franco Maisto**

In data 26 LUG 2013 trasmissione all'ARAN (e-mail)

In data 29.07.2013 trasmissione al CNEL (e-mail) (sul portale)

**PREMESSA**  
**Quadro normativo e contrattuale**

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

- ✓ D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2, comma 2, 5, 7, comma 5, 40, commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45, commi 3 e 4;
- ✓ D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
- ✓ D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- ✓ D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9, commi 1, 2bis, 17 e 21;
- ✓ D.L. 75/2012 convertito in Legge 135/2012 cd. "Spending review bis";
- ✓ CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti;
- ✓ circolari esplicative n. 7/2010, n. 1/2011 e n. 7/2011 predisposte dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- ✓ Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e servizi, approvato con deliberazione G.C. n. 11 del 10/02/2004 e s.m.i.;
- ✓ Sistema di valutazione e misurazione della performance, approvato con deliberazioni G.C. nn. 81/2011, 59/2012 e 98/2012.

**ART. 1.**  
**Composizione Delegazioni**

1. La Delegazione Trattante è così costituita:

a. Parte Pubblica:

- Segretario Comunale - presidente;
- Responsabili di Posizioni Organizzative;

b. Parte Sindacale:

- componenti delle R.S.U. in carica;
- OO.SS. firmatarie del C.C.N.L.

2. Partecipa alle riunioni della Delegazione Trattante, con funzioni di verbalizzante, l'addetto dell'Ufficio personale o altro dipendente indicato dal Segretario Comunale.

3. La Delegazione Trattante è convocata dal Presidente nei tempi definiti dal C.C.N.L., su iniziativa autonoma o su richiesta motivata sia di altri componenti, di parte pubblica o sindacali, abilitati alle funzioni previste nel C.C.N.L.

4. Alla convocazione è allegata la documentazione (proposte, bozze, ipotesi di accordo o quanto altro utile), necessaria ai componenti per affrontare con conoscenza e competenza gli argomenti trattati.

5. La regolamentazione delle sedute è di competenza del Presidente, il quale può prevedere tempi di intervento e durata complessiva della riunione. Di ogni seduta verrà redatto apposito verbale che dovrà riportare la sintesi degli argomenti affrontati e eventuali decisioni operative.

6. Al termine di ogni seduta, il Presidente enuncia in sintesi gli argomenti trattati e le eventuali decisioni operative adottate. La bozza di verbale viene consegnata previamente in visione ai componenti della Delegazione Trattante entro 15 giorni lavorativi, ed in mancanza di osservazioni sarà sottoscritta dai componenti entro i 15 giorni successivi.



7. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà alla fine dell'incontro fissata la data dell'incontro successivo.
8. Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai Responsabili riguardanti materie oggetto di contrattazione, devono essere richiamati i verbali degli incontri.
9. La partecipazione alle riunioni con le quali l'Ente assicura i vari livelli di relazioni sindacali nelle materie previste dai C.C.N.L./C.C.D.I. vigenti è considerata presenza in servizio.

## **ART. 2.**

### **Campo di applicazione e durata**

1. Il presente contratto decentrato integrativo si applica al personale dell'ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Analogamente, fatte salve specifiche disposizioni del vigente CCNL, al personale con contratto a tempo determinato e con contratto di formazione e lavoro si applicano tutti gli istituti normativi ed il trattamento economico ove di seguito previsti, con l'eccezione dell'istituto relativo alle progressioni economiche orizzontali.
2. Fermi restando i distinti ruoli e le diverse responsabilità, con la stipula del presente contratto le parti intendono promuovere condizioni ottimali per assicurare:
  - ✓ l'efficienza e l'efficacia della struttura organizzativa;
  - ✓ l'innovazione ed il miglioramento del sistema di gestione delle risorse umane anche mediante il riconoscimento, la valorizzazione e lo sviluppo delle capacità professionali dei dipendenti.
3. Le finalità di cui al comma 2 sono realizzate mediante l'integrazione coerente delle politiche per la formazione del personale, le progressioni di carriera, l'incentivazione della produttività e il riconoscimento di livelli di responsabilità e di capacità organizzativa.
4. E' valido per il triennio 2013 - 2015 per la parte normativa, salvo diversi e specifici rinvii con cadenza diversa.
5. I criteri di utilizzo delle risorse sono determinate con cadenza annuale.
6. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. o di nuove disposizioni normative che dettino norme incompatibili con il presente CCDI, che saranno pertanto immediatamente disapplicate.
7. Per tali fini, la parte Pubblica e la parte Sindacale sono impegnate, nel reciproco rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali, con le modalità e i tempi previsti.

## **ART. 3.**

### **Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:
  - a) per la parte sindacale dalla maggioranza della RSU e dei rappresentanti sindacali delle OO.SS. di cui all'articolo 1;
  - b) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 4 del CCNL del 22.1.2004 e dalla normativa vigente.
2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali di cui all'articolo 1, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.
3. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla maggioranza della RSU.



## ART. 4

### Procedure di raffreddamento dei conflitti

1. Le parti si impegnano a conformare la propria condotta ai principi di trasparenza, responsabilità, correttezza, buona fede e lealtà reciproca, per tutto il periodo di vigenza del presente contratto decentrato integrativo, attivando le procedure di raffreddamento di eventuali conflitti e risolvendo ipotetici contrasti interpretativi, mediante l'interpretazione autentica congiunta delle clausole controverse.
2. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
3. Il sistema delle relazioni sindacali si svolge nell'ambito dei limiti invalicabili dei CCNL e delle disposizioni legislative. Il presente contratto non può contenere clausole difformi alle disposizioni contrattuali e legislative nazionali. In ogni caso si applica l'art. 1339 del codice civile, con conseguente applicazione delle disposizioni prevalenti della legge e dei CCNL in sostituzione delle clausole difformi eventualmente e inavvertitamente inserite nel presente contratto.
4. L'Amministrazione, per mezzo dell'Ufficio Personale, si impegna a garantire il diritto all'informazione in tutte le materie incluse nel sistema di relazioni sindacali, secondo quanto prescritto dai CCNL vigenti e dalle disposizioni legislative eventualmente prevalenti.
5. L'amministrazione garantisce la convocazione della delegazione trattante entro 15 giorni dalla richiesta delle OO.SS. Tale termine potrà essere ridotto per motivi di particolare urgenza.
6. Per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine degli argomenti da trattare.
7. Gli accordi sottoscritti, contenenti tempi e criteri di attuazione, verranno recepiti con atto dell'organo competente di norma entro 30 giorni o, oltre tale termine, nella prima riunione utile.
8. Tutti gli accordi saranno trasmessi in copia, dopo la loro sottoscrizione, via posta elettronica a tutti i soggetti firmatari, agli indirizzi e-mail dagli stessi indicati.
9. L'Amministrazione, inoltre, provvede alla predisposizione nelle strutture organizzative di appositi spazi per l'informazione, accessibili a tutto il personale, per la pubblicazione di comunicati di lavoro e atti sindacali.

## ART. 5

### Regolamento del diritto allo sciopero

#### 1) Servizi pubblici essenziali

1. Le parti individuano i sottoelencati servizi pubblici essenziali, erogati normalmente dall'Ente, che verranno garantiti al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati. Si conviene che sono da considerarsi essenziali i seguenti servizi:

SERVIZI O UFFICI	FUNZIONI ESSENZIALI
STATO CIVILE	accoglimento delle registrazioni di nascita e morte
SERVIZIO ELETTORALE	per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti
SERVIZI TECNICI E MANUTENTIVI	servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero della neve)

POLIZIA LOCALE	✓ attività richiesta dalle Autorità Giudiziaria e interventi in caso di trattamento sanitario obbligatorio ✓ assistenza in caso di calamità naturali ✓ infortunistica stradale
----------------	--

2. Non possono, comunque, essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:

- ✓ dal 10 al 20 agosto;
- ✓ dal 23 dicembre al 7 gennaio;
- ✓ cinque giorni prima e tre giorni dopo le festività Pasquali;
- ✓ tre giorni prima e tre giorni dopo la commemorazione dei defunti;
- ✓ nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali Europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali, circoscrizionali e referendarie nazionali e locali.

3. Gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione sono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturale.

## 2) Definizione del contingente minimo

1. In riferimento ai servizi essenziali indicati, sono individuati i seguenti contingenti di personale esonerati dall'effettuazione dello sciopero (nel caso il servizio venga svolto dal Comune con proprio personale), suddivisi per servizi e categoria:

a) nel caso in cui lo sciopero abbia durata di un'unica giornata:

SERVIZI O UFFICI	ADDETTI	CATEGORIA
SERVIZI TECNICI E MANUTENTIVI	1	B
POLIZIA MUNICIPALE	1	C

b) nel caso in cui lo sciopero abbia durata di due o più giorni:

SERVIZI O UFFICI	ADDETTI	CATEGORIA
STATO CIVILE E ELETTORALE	1	D
SERVIZI TECNICI E MANUTENTIVI	2	B
POLIZIA MUNICIPALE	1	C

## 3) Procedure di attivazione del contingente minimo

1. In occasione di ogni sciopero, l'individuazione dei nominativi del personale incluso nel contingente come definiti è necessaria solo ove la dotazione organica dell'ente preveda più figure di pari categoria adibite al medesimo servizio; diversamente, è individuato il dipendente previsto in dotazione organica.

2. I nominativi dei dipendenti che necessitano di individuazione sono comunicati alle R.S.U. ed ai singoli interessati entro e non oltre il quinto giorno precedente alla data dello sciopero. Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo la sostituzione, ove possibile. Nel caso in cui la sostituzione non sia possibile il servizio deve essere garantito.

3. È fatto divieto ai Responsabili di verificare o quantificare, formalmente o informalmente, la volontà del personale di aderire allo sciopero, al di fuori del caso e con le modalità di cui al comma precedente.

4. I Responsabili dovranno astenersi dall'assegnare prestazioni in lavoro straordinario al personale esentato dallo sciopero ai sensi del presente accordo.

5. Si precisa, inoltre, che la prestazione dei dipendenti contingentati farà solo riferimento alle mansioni ed ai compiti specificatamente previsti astenendosi, quindi, dalle ulteriori mansioni

lavorative non previste.

6. E' evidente che, invece, il personale che non aderisce allo sciopero e non contingentato dovrà espletare le normali attività lavorative previste nella propria mansione.

#### **4) Modalità di effettuazione degli scioperi**

1. Le Rappresentanze Sindacali che indicano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi pubblici essenziali e gli uffici interessati, ne daranno comunicazione all'Amministrazione con un preavviso non inferiore a dieci giorni, precisando in particolare la durata dell'astensione dal lavoro.

2. In caso di revoca di sciopero indetto in precedenza, le Rappresentanze Sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione. Nel caso in cui lo sciopero riguardi servizi resi all'utenza, l'Amministrazione porterà a conoscenza degli utenti, nelle forme ritenute più opportune, la durata e le modalità dell'azione di sciopero.

3. Analoga comunicazione sarà effettuata dall'Amministrazione in caso di revoca dello sciopero.

#### **5) Disposizioni finali**

1. Per quanto non previsto dal presente contratto si fa riferimento, in ogni caso, alle norme dei CCNL vigenti, nonché alle disposizioni legislative eventualmente prevalenti.

### **ART. 6 Diritti e Libertà Sindacali**

#### **1) Assemblee**

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali senza decurtazione della retribuzione per un massimo di dodici ore annue pro-capite nei limiti previsti dai C.C.N.L., e secondo le modalità previste dal CCQ del 7 Agosto 1998, e successive modificazioni e integrazioni, oltre che dalle altre norme vigenti in materia.

2. L'assemblea si svolge, di norma, in idoneo locale individuato dell'Amministrazione comunale, a titolo gratuito, salvo diversa richiesta della R.S.U. o delle OO.SS., come individuate all'articolo 1.

3. La R.S.U. e le OO.SS., come individuate all'articolo 1, comunicheranno almeno due giorni prima della data fissata per l'assemblea del personale dipendente, il luogo e l'ora dell'assemblea stessa.

4. L'assemblea potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli settori o dipendenti appartenenti a singole categorie e profili professionali.

5. Nel caso in cui l'ora di inizio dell'assemblea coincida con l'ora di inizio dell'orario di servizio o l'ora di termine della stessa coincida con l'ora di fine servizio, la corrispondente timbratura potrà essere omessa, solo nel caso in cui l'assemblea venga svolta all'esterno della sede di servizio ed in locali non forniti di marcatempo.

#### **2) Libertà sindacali**

1. L'Amministrazione rende disponibile per le attività sindacali aziendali un locale adeguato alle esigenze espresse dalla R.S.U. e dalle OO.SS. come individuate all'articolo 1.

2. Per l'affissione di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti l'attività sindacale, l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre appositi spazi in ogni unità lavorativa autonoma (bacheche; bacheche elettroniche; e-mail; ecc.). Degli spazi usufruiranno R.S.U. e OO.SS. individuate all'articolo 1.

#### **3) Patronato sindacale**

1. I dipendenti in attività o quiescenza possono farsi rappresentare dal sindacato o dall'istituto di patronato sindacale, per l'espletamento delle procedure riguardanti prestazioni previdenziali e assistenziali davanti ai competenti organi dell'Amministrazione.

2. Gli istituti di patronato hanno diritto di svolgere la loro attività nei luoghi di lavoro anche in relazione alla tutela dell'igiene e della sicurezza del lavoro ed alla medicina preventiva, come previsto dall'art. 5 del D.P.R. 333/90.

### **ART. 7**



## Relazioni Sindacali

1. Nel rispetto della disciplina introdotta dal D.Leg.vo 150/2009 e ss.mm. e L. 141/2011, nonché nelle more della disciplina contrattuale successiva all'entrata in vigore del D.L. n. 95 del 06/7/2012, convertito nella legge n. 135 del 07/8/2012, il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti istituti:

- a) Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa
  - a1) materie con obbligo di accordo
  - a2) materie senza obbligo di accordo
- b) Informazione
  - b1) informazione preventiva
  - b2) informazione successiva
- c) Interpretazione autentica

### **a1) Materie della CCDI con obbligo di accordo.**

1. Sulle seguenti materie le parti hanno l'obbligo di raggiungere l'accordo, nel senso che ove ciò non fosse possibile, le materie stesse s'intendono non applicabili, salvo quanto previsto dal comma 3 ter dell'art. 40 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.:

- I. criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 15 del CCNL 1/4/1999, per le finalità previste dall'art. 17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 17;
- II. criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) e b);
- III. fattispecie, valori e procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettere d), e), f), g);
- IV. criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k);
- V. modalità di ripartizione delle eventuali risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica e per la loro distribuzione tra i fondi annuali di cui all'art. 14 del CCNL 31/03/1999;
- VI. individuazione delle prestazioni che comportano continua e diretta esposizione a rischi;
  - VII. innalzamento del limite massimo individuale di 180 ore annue per prestazioni di lavoro straordinario.

2. Ai sensi del comma 3 ter dell'art. 40 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., qualora non si raggiunga l'accordo, la parte pubblica potrà procedere con atto unilaterale solo sulle materie oggetto del mancato accordo ed esclusivamente al fine di assicurare continuità e migliore svolgimento della funzione pubblica.

3. Restano in ogni caso escluse dalla contrattazione collettiva le seguenti materie:

- ✓ materie attinenti all'organizzazione degli uffici;
- ✓ materie oggetto di altri moduli di partecipazione sindacale;
- ✓ materie afferenti alle prerogative dirigenziali;
- ✓ materia del conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali
- ✓ materie sotto riserva di legge e/o di regolamento.

### **a2) Materie della CCDI senza obbligo di accordo**

- I. linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
- II. eventuale trattamento accessorio per il telelavoro e relativo rimborso spese;
- III. individuazione monte ore complessivo annuo per la "banca delle ore";
- IV. disposizioni in materia di buoni pasto con riferimento all'individuazione di particolari figure professionali;
- V. individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica interna alla categoria di cui all'art. 5, comma 2, del CCNL 31/03/1999 nei limiti e con i vincoli previsti dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009.



1. Decorsi 30 giorni dall'inizio delle trattative, prorogabili fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziative e decisione.

#### **b) Informazione**

1. L'informazione deve essere rivolta alle OO.SS. e alle RSU di cui all'articolo 1.

##### **b1) Informazione preventiva.**

1. L'informazione preventiva deve avvenire comunque almeno 7 (sette) giorni prima dell'adozione dei relativi provvedimenti:

- ✓ sullo svolgimento delle selezioni per i passaggi tra posizioni economiche;
- ✓ sui processi per mobilità;
- ✓ sui criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimento di funzioni e/o di personale.

2. Nei casi di motivate ragioni d'urgenza l'Amministrazione fornisce l'informazione in via successiva, comunque non oltre i cinque giorni successivi all'adozione degli atti. Inoltre alla fine di ogni anno gli enti forniscono alle OO.SS. e alle RSU tutte le informazioni necessarie alla verifica del rispetto della percentuale fissata dal CCNL del 7% del numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo.

##### **b2) Informazione successiva.**

1. L'informazione successiva deve avvenire entro 15 giorni dall'adozione dei provvedimenti, sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti:

- ✓ organizzazione e disciplina degli uffici;
- ✓ consistenza e variazione delle dotazioni organiche.

#### **c) Interpretazione Autentica**

1. Quando insorgono controversie sulla interpretazione del presente CCDI, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sulle quali si basa, essa deve comunque fare riferimento a problemi applicativi e interpretativi di rilevanza generale.

3. Ricevuta la richiesta le parti si incontrano entro 30 gg. dalla ricezione e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.

4. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del CCDI.

5. Gli accordi di interpretazione autentica del CCDI hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da esse regolate.

### **ART. 8**

#### **Costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane**

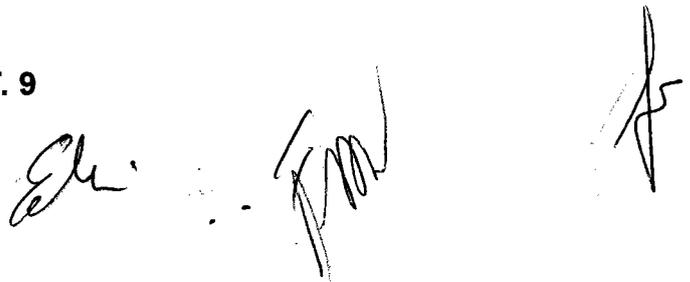
1. Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione, secondo i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.1.2004.

2. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del Responsabile di Settore competente per la parte relativa alle "risorse stabili".

3. Per la parte relativa alle "risorse variabili", il fondo viene determinato con apposita deliberazione della Giunta comunale.

4. Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, in particolare, a titolo esemplificativo, le progressioni orizzontali e l'indennità di comparto.

### **ART. 9**



## **Criteria di utilizzo delle risorse**

1. Le risorse di cui all'articolo 8 sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza, di efficacia e di qualità dei servizi istituzionali anche mediante la realizzazione di programmi di produttività collettiva basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo delle attività e dei risultati.
2. In particolare, l'attribuzione al personale del compenso incentivante la produttività è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili.
3. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.
4. L'utilizzo della quota del fondo destinata al compenso premiale incentivante la produttività è collegato alla valutazione delle prestazioni individuali al quale possono accedere tutti i dipendenti, secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente, il cui importo corrisponde alle risorse disponibili (performance individuale).
5. Tale quota della produttività viene collegata alla valutazione delle prestazioni individuali in base ai risultati raggiunti determinati dal punteggio della scheda di valutazione (come individuata dal sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione), sul presupposto che una maggiore qualità della prestazione espressa dal dipendente sia in grado di apportare un determinato grado di utilità all'Amministrazione quale presupposto per l'erogazione del premio.
6. Al personale assunto a tempo determinato coinvolto in attività progettuale, verrà corrisposta una quota proporzionale delle risorse destinate al progetto stesso.
7. Inoltre, le risorse di cui all'articolo 8 vengono utilizzate anche per remunerare:
  - a. indennità di comparto;
  - b. progressione economica all'interno delle categorie;
8. Infine, le risorse di cui all'articolo 8 vengono utilizzate anche per remunerare il c.d. fondo per "l'organizzazione del lavoro" costituito da:
  - a. indennità di rischio;
  - b. indennità di disagio;
  - c. turni, reperibilità, maneggio valori ecc.;
  - d. responsabilità categorie B, C e D non titolare di posizioni organizzative;
  - e. indennità per specifiche professionalità (ufficiali di stato civile ed anagrafe, ufficiali elettorali, messi notificatori);
  - f. specifiche attività previste da disposizioni di legge, o da accordi contrattuali.

### **ART. 10**

#### **Criteria per l'incentivazione della produttività**

1. L'incentivazione della produttività è collegata al Piano della Performance, di cui al D.Lgs. 150/2009, approvato annualmente dall'Amministrazione comunale.

### **ART. 11**

#### **Sistema di valutazione permanente**

1. Il sistema di valutazione permanente è quello approvato dall'amministrazione comunale con deliberazioni di Giunta comunale nn. 81/2011, 59/2012 e 98/2012, salvo eventuali successivi adeguamenti.

### **ART. 12**

#### **Criteria per la progressione economica all'interno della categoria**



## **Premessa**

1. Le parti concordano che la progressione orizzontale può essere utilizzata per ricompensare l'acquisizione di livelli significativi di sviluppo professionale.
2. La progressione orizzontale diviene uno strumento retributivo che opera selettivamente in una prospettiva di medio - lungo periodo.
3. Considerata l'importanza di questo istituto contrattuale le parti concordano sulla necessità di definire criteri chiari per la sua applicazione, quali:
  - TRASPARENZA regole chiare e conosciute fin dall'inizio;
  - EQUITÀ' regole uniformi e premi misurabili in modo oggettivo;
  - COERENZA nell'applicazione di criteri oggettivi;
  - CONTINUITÀ' deve proseguire come metodo nel tempo.
4. Le parti concordano che il sistema di valutazione dovrà assumere sempre maggiore rilevanza nella gestione delle risorse umane dell'Ente e trovare collocazione all'interno del sistema complessivo d'incentivazione volto a riconoscere l'impegno e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori.
5. La progressione economica all'interno della categoria si realizza mediante a previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici secondo i criteri indicati nell'art. 5 del CCNL 31 marzo 1999 sulla classificazione del personale. La progressione all'interno della categoria si realizza nei limiti delle risorse specificate nel fondo.
6. Gli importi relativi alle progressioni orizzontali sono a carico delle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità di cui all'art. 31 del CCNL 22/01/2004, che conseguentemente vengono stabilmente ridotte degli importi annui corrispondenti. Tali importi sono poi riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate a seguito della cessazione dal servizio, per qualsiasi causa del personale interessato, o a seguito di riclassificazioni.
7. Per poter attuare progressioni economico orizzontali, le parti concordano di rinviare la definizione dei criteri e delle modalità a successivo specifico accordo, in considerazione delle mutevoli situazioni giuridiche - economiche attualmente in essere.

## **ART. 13**

### **Norme comuni sulla valutazione individuale**

1. La valutazione individuale avviene secondo il sistema approvato dall'amministrazione comunale con deliberazioni di Giunta comunale nn. 81/2011, 59/2012 e 98/2012 ed eventuali successive variazioni.

## **ART. 14**

### **Criteri per la corresponsione del fondo c.d. "Organizzazione del lavoro"**

Si premette che per l'anno 2013 trovano applicazione le disposizioni dell'articolo 9 del D.L. 31/5/2010 n. 78, convertito nella L. 30/7/2010 n. 122 che sanciscono che il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, ivi compreso il trattamento accessorio, previsto dai rispettivi ordinamenti delle amministrazioni pubbliche, non può superare, in ogni caso, il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010, al netto degli effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva, ivi incluse le variazioni dipendenti da eventuali arretrati, conseguimento di funzioni diverse in corso d'anno, maternità, malattia, missioni svolte all'estero, effettiva presenza in servizio.

#### **1) Indennità di turnazione**

1. Al personale soggetto a turnazione si applicano le disposizioni contenute nell'art. 22 del CCNL del 14.9.2000 del Comparto Regioni ed Autonomie locali che recita:
  - "1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in predefinite articolazioni giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere



distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente.

3. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.

4. I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.

5. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. e)

- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. e)

- turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. e).

6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999."

2. Considerato che, ad oggi, non risulta istituito il turno, in caso di mutamenti organizzativi o gestionali che comportino la necessità dell'effettuazione di turni giornalieri di lavoro da parte del personale, allo stesso verrà corrisposta l'indennità di turnazione come sopra stabilita, nei limiti economici che verranno stabiliti dagli accordi decentrati annuali relativi alla parte economica.

## 2) Indennità di rischio

1. In applicazione della disciplina dell'art. 37 del C.C.N.L del 14.9.2000, è quantificata in complessivi € 30,00 mensili (art. 41 del C.C.N.L. 22.01.2004) ed è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative, come di seguito individuate, comportanti una prevalente e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale:

Situazioni e/o prestazioni lavorative che comportano esposizione a rischio	Importo annuo per addetto
1) Lavori che comportano esposizione diretta e prevalente al contatto di catrame, bitume, fuliggine, oli minerali, paraffina e oro composti derivati e residui, nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico.	€ 360,00
2) Lavori che comportano esposizione diretta e prevalente a rischi derivanti dalla raccolta e smaltimento di rifiuti solidi urbani e di rimozione e seppellimento delle salme	€ 360,00

2. Ai fini dell'attribuzione dell'indennità di cui al comma 1, dovranno essere valutati, con attenzione e ponderazione, l'ambiente e le condizioni di lavoro per verificare se gli stessi sono in grado di fare emergere una situazione di effettiva esposizione del lavoratore a rischi di pregiudizi per la sua salute o per la sua integrità personale. In particolare, dovrà trattarsi di situazioni o condizioni che non caratterizzano in modo specifico i contenuti tipici e generali delle mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento economico stipendiale previsto per lo specifico profilo, dovendo, piuttosto, essere ricondotti alle specifiche modalità ed alle caratteristiche ambientali in cui le mansioni stesse vengono concretamente espletate.

3. L'indennità di rischio è erogata mensilmente e spetta, oltre che al personale a tempo indeterminato, sia al personale a tempo determinato.

4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità di rischio.

5. In caso di assenza (per qualsiasi causa) o di mancata esposizione al rischio, l'indennità verrà proporzionata ai giorni di effettiva presenza secondo la seguente formula:

$$I_r = (30/26) \times g$$

Dove:



Ir = Indennità di rischio

30/26 = importo giornaliero

gg = giorni di effettiva esposizione al rischio

6. Il riposo compensativo dovuto a maggiori prestazioni effettuate in uno o più giorni di effettiva esposizione al rischio non è soggetto a decurtazione.

7. L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto delle suddette situazioni, sarà effettuata con atto congiunto, che ne riporti la decorrenza non retroattiva, del Responsabile di Settore competente.

8. L'indennità di rischio non è cumulabile con l'indennità di disagio.

### 3) Indennità di disagio

1. L'indennità di disagio è quantificata in € 29,00 mensili lordi ed è corrisposta ai dipendenti che operano, con carattere di prevalenza, in presenza delle situazioni di disagio di seguito indicate:

Situazioni di disagio	Importo annuo per addetto
1) Particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno), ad es. orario frazionato, orario plurisettimanale ecc.	€ 348,00
2) Attività rese in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti ad ogni situazione climatica, ecc.)	€ 348,00
3) Utilizzo di strumenti, attrezzature, apparecchiature di uso disagiata (es. martelli pneumatici, strumenti a vibrazione, a spinta, a percussione, ecc. quando non rientrano nelle situazioni a rischio)	€ 348,00

2. Dato che l'indennità di disagio vale a remunerare le specifiche modalità e condizioni di cui al precedente comma 1, aventi carattere non solo spaziale ma anche temporale della prestazione lavorativa di alcune tipologie di dipendente, diverse da quelle della generalità degli altri dipendenti, dette modalità, per determinare l'attribuzione dell'indennità, non devono ricadere nell'ambito delle mansioni proprie di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo.

3. L'individuazione dei dipendenti cui attribuire l'indennità di disagio, nel rispetto delle suddette situazioni, sarà effettuata con atto del responsabile del settore competente, che ne riporti la decorrenza non retroattiva.

4. L'individuazione dovrà avvenire anche per i dipendenti che già beneficiano della presente indennità.

5. Il provvedimento di individuazione dovrà essere trasmesso, contestualmente alla sua adozione, al Responsabile dell'Ufficio Personale, alla R.S.U. e al dipendente interessato.

6. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per disagio.

7. L'indennità di disagio è erogata mensilmente e spetta, oltre che al personale a tempo indeterminato, sia al personale a tempo determinato sia al personale con Contratto Formazione Lavoro.

8. In caso di assenza (per qualsiasi causa), l'indennità verrà proporzionata ai giorni di effettiva presenza secondo la seguente formula:

$$Id = (30/26) \times gg$$

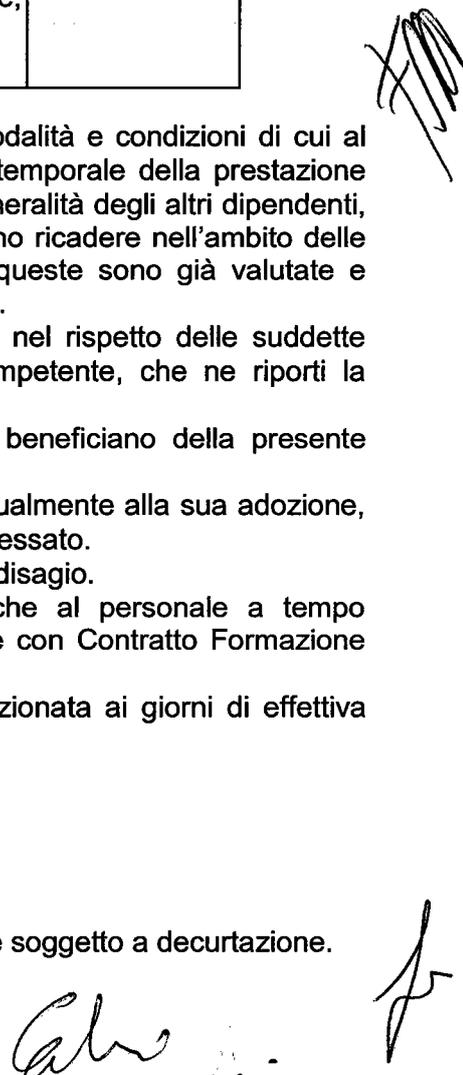
Dove:

Id = Indennità di disagio

30/26 = importo giornaliero

gg = giorni di effettiva presenza

9. Il riposo compensativo dovuto a maggiori prestazioni effettuate non è soggetto a decurtazione.



10. L'indennità di disagio è rapportata alla prestazione lavorativa del singolo dipendente beneficiario; pertanto il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale percepirà tale indennità in modo proporzionale al proprio orario di lavoro.

11. L'indennità di disagio non è cumulabile con l'indennità di rischio.

#### 4) Indennità di reperibilità

1. Le parti convengono di non ritenere necessario attivare l'istituto della reperibilità.

2. Mutamenti organizzativi o gestionali che comportino la necessità di istituire una specifica indennità di reperibilità, dovranno trovare corrispondente finanziamento ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 01/4/1999, se ne ricorrono i presupposti e le condizioni.

#### 5) Indennità maneggio valori

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili e risponda di tale maneggio. Tali soggetti sono individuabili in coloro che sono formalmente nominati agenti contabili interni e/o economi.

2. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati.

3. L'indennità è calcolata e liquidata annualmente, all'inizio dell'anno successivo a quello di riferimento, previa attestazione del Responsabile di Settore al quale il dipendente è assegnato, e compete per le sole giornate in cui il dipendente risultava in servizio ed era adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche sopra specificate.

4. Gli importi dell'indennità variano da un minimo di € 0,52 giornalieri ad un massimo di €. 1,55 giornalieri.

5. Tale indennità è graduata in relazione all'importo medio annuo di cassa che il servizio ha avuto nell'anno precedente secondo la seguente tabella:

Fascia Maneggio Denaro Annuo	Valore Indennità giornaliera
da € 1.000 a € 2.000,00	€ 0,52
Oltre € 2.000,00 e sino a € 5.000,00	€ 0,77
Oltre € 5.000,00 e sino a € 10.000,00	€ 1,03
Oltre € 10.000,00 e sino a € 20.000,00	€ 1,29
Oltre € 20.000,00	€ 1,55

6. La presente disposizione, inerente l'indennità di maneggio valori, trova applicazione a decorrere dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione del presente contratto.

#### 6) Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 17, comma 2 lettera f, del C.C.N.L. 01.04.999 come modificato dall'art. 7, comma 1, del CCNL dello 09/5/2006.

1. In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f). del CCNL del 01/04/1999, come modificato dall'art. 7, comma 1, del CCNL dello 09/5/2006, viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11 comma 3 del CCNL del 31/3/99 e da parte del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.



2. Il riconoscimento e l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità, prevista dall'art. 17 comma 2 lett. f) del CCNL 01/04/1999 viene ancorato e parametrato ad una serie di criteri predeterminati, che ne consentano la modulazione tra la misura minima e la misura massima prevista dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09/05/2006 (ovvero tra zero ed € 2.500,00 annui lordi).

3. L'indennità per specifiche responsabilità è determinata secondo i criteri di pesatura che verranno definiti in sede di concertazione.

4. L'importo complessivo annuo per il finanziamento della presente indennità viene stabilito, annualmente, in sede di accordo inerente la ripartizione del fondo per la produttività.

## **7) Attività previste da leggi specifiche**

1. Ai dipendenti coinvolti in attività derivanti da specifiche norme di legge (attività di progettazione, di recupero I.C.I., indagini ISTAT, etc.) sono assegnati proventi particolari derivanti da tali attività, nel rispetto di appositi regolamenti, secondo la disciplina dell'art. 17 del CCNL 01/4/1999.

2. La disciplina di cui al precedente punto trova applicazione anche nei confronti dei titolari di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 9 del CCNL del 31.03.1999 e ss.mm.ii., salvo che non sia diversamente disposto negli specifici regolamenti.

3. Le risorse derivanti da attività previste da leggi specifiche saranno determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono.

## **ART. 15**

### **Istituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

1. Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, verrà istituito con successivo atto.

## **ART. 16**

### **Criteri per le politiche dell'orario del lavoro**

1. L'orario di lavoro è di norma di 36 ore settimanali per i dipendenti a tempo pieno.

2. L'orario di lavoro è stabilito in funzione dell'efficienza dei servizi e del soddisfacimento dei bisogni degli utenti.

3. Nel determinare l'articolazione dell'orario di servizio, i Responsabili di ciascun Settore tengono in considerazione le esigenze del personale che, per documentati motivi, chieda di utilizzare forme flessibili di orario, compresa l'astensione dai turni pomeridiani, anche per periodi limitati e comunque compatibilmente con le esigenze di servizio. In tali casi è data priorità ai dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale o familiare e/o con figli in età scolare o prescolare.

4. Ai dipendenti che ne facciano richiesta si applica la normativa nazionale e regionale vigente in materia di volontariato.

## **ART. 17**

### **Flessibilità dell'orario di servizio**

1. Per tutti i servizi che non prevedono orari specifici, o a regime di orario articolato in turni, è concessa una flessibilità in entrata ed in uscita di 30 minuti, sia in anticipo che in posticipo, senza pregiudizio del normale svolgimento dei compiti d'ufficio e nel rispetto dell'orario di servizio al pubblico.

2. La flessibilità riguarda ciascuna articolazione dell'orario di servizio (sia esso mattutino o pomeridiano).

3. Tale flessibilità deve essere recuperata integralmente in giornata.
4. Ulteriori forme di flessibilità potranno essere autorizzate dal Responsabile competente su richiesta motivata del dipendente.
5. In casi particolari e per i giorni in cui è stata comandata in modo specifico la presenza in servizio (per motivi legati a speciali esigenze lavorative), i dipendenti interessati non potranno usufruire dell'orario flessibile a prescindere dal servizio di appartenenza.

## **ART. 18**

### **Trasformazione del lavoro da Tempo Pieno a Tempo Parziale**

1. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come individuate dall'articolo 4 comma 12 del CCNL 14.9.2000, e tenendo conto delle esigenze organizzative, è elevato il contingente di cui al comma 2 dell'articolo 4 del CCNL 14.9.2000 di un ulteriore 5%.
2. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare all'unità.
3. In tali casi, in deroga alle procedure di cui al comma 4 dell'articolo 4 del CCNL 14.9.2000, le domande sono presentate senza limiti temporali.

## **ART. 19**

### **Gestione del lavoro straordinario**

1. Annualmente l'importo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario è individuato ai sensi dell'art. 14, commi 1, 2 e 4, del CCNL 1.4.1999.
2. Il Fondo può essere incrementato solo per disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, in particolare quelle elettorali e per fronteggiare eventi eccezionali.
3. I risparmi del fondo per il lavoro straordinario, di cui al comma 1, determinati a consuntivo, saranno utilizzati, nel rispetto dei vincoli vigenti in materia di spesa del personale, per incrementare le risorse del fondo ex art. 31 CCNL 22/01/2004, dell'anno di riferimento.
4. Il limite massimo annuo individuale è determinato in 180 ore.
5. Il Responsabile del Personale si impegna a determinare entro il mese di Dicembre dell'anno precedente il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione ai dipendenti comunali.
6. Le parti potranno incontrarsi nel corso dell'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.
7. L'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa specifica, e non cumulativa, autorizzazione del responsabile del Settore e dovrà essere debitamente motivata.
8. Non saranno considerate come lavoro straordinario le prestazioni effettuate, oltre l'ordinario orario di lavoro, inferiori a 30 minuti consecutivi. Non saranno considerate come lavoro straordinario le prestazioni effettuate in recupero della flessibilità, ai sensi dell'art. 17.
9. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità del pagamento, salva la possibilità di recupero compensativo ove il budget stanziato non fosse sufficiente.
10. Ai sensi del combinato disposto dell'art. 14 comma 4 del C.C.N.L. 01/4/1999, dell'art. 38 comma 3 del C.C.N.L. 14/9/2000 e dell'art. 5 comma 3 del D. LGS. 8 aprile 2003, n. 66, sussistendone esigenze debitamente motivate, l'amministrazione comunale, con apposito provvedimento del Segretario Generale, con effetto dalla data della sua adozione, può provvedere all'incremento del limite individuale per lavoro straordinario, con riferimento al 2% del personale della dotazione organica, arrotondato per eccesso, sino alla misura di 250 ore.
11. Il provvedimento, avente efficacia irretroattiva, deve essere trasmesso, contestualmente alla sua adozione, al Responsabile dell'Ufficio Personale, alla R.S.U. e ai soggetti interessati.



**ART. 20**  
**Buono Pasto**

1. I dipendenti che prestino attività lavorativa per almeno otto ore, con prosecuzione nelle ore pomeridiane, sia per prestazioni ordinarie o straordinarie o per recupero, della durata di almeno trenta minuti, con pausa non superiore a un'ora e mezza e non inferiore a trenta minuti, hanno diritto al buono pasto sostitutivo del servizio di mensa (c.d. ticket restaurant) di cui all'articolo 46, comma 1, del CCNL 14 settembre 2000, e successive eventuali modificazioni ed integrazioni, per un valore di € 5,29.

**ART. 21**  
**Mobilità interna**

1. In materia di Mobilità Interna trova applicazione quanto disposto dall'articolo 29 del vigente Regolamento comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

**ART. 22**  
**Diritto allo studio**

1. In materia di Diritto allo Studio, la Giunta Comunale si impegna ad emanare le opportune direttive in materia, qualora se ne presenti la necessità.

**ART. 23**  
**Vestiaro**

1. Per la disciplina del vestiario del personale dipendente si rimanda alla normativa vigente in materia di sicurezza.

**ART. 24**  
**Formazione**

1. La formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione del personale dipendente è realizzata coerentemente con le strategie e gli obiettivi dell'Amministrazione, favorendo l'ampliamento delle conoscenze e delle competenze presenti tra il personale.

2. La formazione dovrà riguardare nell'arco del triennio tutto il personale, compreso quello in distacco sindacale.

3. Il programma formativo è attuato favorendo l'integrazione tra l'attività di formazione e l'attività di lavoro, utilizzando anche la formazione a distanza, coinvolgendo l'aspetto tecnico-professionale e quello gestionale-comportamentale, orientandoli alla soluzione delle problematiche lavorative concrete.

4. Le parti concordano che i fondi per la formazione non sono superiori all'1% annuale della spesa del personale, nel rispetto dei limiti fissati dalla normativa vigente, e comunque vengono previsti in misura tale da dare attuazione a quanto previsto nei commi precedenti.

5. I costi della formazione da imputare su tali fondi sono a titolo meramente esemplificativo:

- costo di partecipazione a seminari formativi;
- costo di partecipazione a convegni;
- costo di eventuali corsi organizzati in proprio;
- costo della progettazione dei fabbisogni formativi eventualmente affidata all'esterno.

6. I programmi formativi riguarderanno preferibilmente i seguenti ambiti:

a. Formazione attinente ai processi di lavoro:



- concernente i processi di produzione amministrativi e tecnici, in quanto fondamentali del funzionamento organizzativo (aspetti amministrativo-contabile, gestione delle risorse umane, analisi e snellimento delle procedure e analisi e ottimizzazione dell'organizzazione);
  - rivolto al personale di categoria D responsabile di Settore.
  - b. Formazione sui nuovi sistemi di gestione manageriale:
    - relative al lavoro per progetti (Project Management), al lavoro per obiettivi, al nuovo sistema di contabilità e al controllo di gestione;
    - rivolto al personale di categoria D.
  - c. Aggiornamento professionale:
    - indirizzata al mantenimento e all'adeguamento dei livelli e dei contenuti di professionalità in funzione dell'innovazione, evidenziando come priorità gli interventi formativi nel settore dell'informatica. Detti interventi saranno attuati sistematicamente e in maniera corrente nei confronti di tutto il personale, in base ad una apposita programmazione;
    - relative allo sviluppo di capacità di comunicazione, orientamento all'utenza e lavoro di gruppo;
    - rivolto ai dipendenti operanti negli uffici e servizi che hanno contatti quotidiani con l'utenza.
  - d. Interventi formativi di riqualificazione e/o riconversione professionale:
    - rivolti ai dipendenti coinvolti nei processi di riqualificazione e/o riconversione professionale.
  - e. Interventi di specializzazione e/o di perfezionamento:
    - rivolti a personale interessato a prestazioni particolari richieste, necessarie per lo svolgimento delle attività delle singole strutture e dei servizi.
7. I corsi di formazione ed aggiornamento previsti nelle precedenti voci costituiranno, a tutti gli effetti, per il singolo lavoratore, titoli di servizio e saranno riconosciuti per una sola volta utili per la progressione di carriera ed economica all'interno dell'ente, qualora il dipendente dimostri di aver acquisito ulteriori elevati livelli di professionalità.

## **ART. 25**

### **Miglioramento ambiente di lavoro e sicurezza**

1. Si conferma quanto previsto dalla vigente normativa in materia di salute, igiene e sicurezza sul posto di lavoro.
2. L'Amministrazione riconosce ai rappresentanti per la sicurezza le attribuzioni e le prerogative previste dalla vigente normativa in materia. A tale scopo le OO.SS. abilitate comunicano i nominativi dei soggetti destinatari delle suddette prerogative.
3. Ai rappresentanti per la sicurezza ed ai lavoratori spettano le informazioni previste dalle vigenti norme in materia.
4. L'Amministrazione mette a disposizione delle OO.SS. e delle R.S.U. tutti i dati che riguardano le iniziative intraprese e le metodologie adottate o da adottare, al fine di garantire la salubrità degli ambienti di lavoro e dei dipendenti soggetti a rischio e/o ad attività disagiate.
5. L'Amministrazione riconosce le attribuzioni e le prerogative legali e contrattuali attribuite ai rappresentanti per la sicurezza.
6. I nominativi dei soggetti destinatari delle suddette prerogative sono comunicati all'Amministrazione entro quindici giorni dalla stipulazione del presente contratto. Il rappresentante per la sicurezza, ai sensi della vigente normativa, ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza (decreto Ministero Lavoro 16/01/1997). Tale formazione potrà essere svolta sul luogo di lavoro, in orario di lavoro e gli oneri sono a carico dell'Amministrazione.
7. L'attività di formazione potrà essere ripetuta periodicamente.
8. Qualora necessario, le parti si incontreranno per una verifica generale dei problemi della sicurezza.

## **ART. 26**

### **Qualità del lavoro**

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e

dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che, in presenza di impegni di bilancio, nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi all'Unione dei Comuni del Conselvano o l'esternalizzazione di servizi pubblici, l'Amministrazione fornisca adeguata informazione anche convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.

2. Qualora se ne ravvisi la necessità, verrà indetto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

3. Nel caso di trasferimento, per mobilità tra enti, di dipendenti all'Unione di Comuni, anche a seguito dell'affidamento del relativo servizio, l'Amministrazione dovrà mantenere vacante il posto non più coperto dal dipendente e non potrà provvedere alla sua soppressione dalla dotazione organica, fintantoché il dipendente presterà servizio presso l'Unione dei Comuni.

4. Nel caso l'Unione dei Comuni venga sciolta o il Comune di Agna receda dalla stessa, i dipendenti dell'Unione, transitati alla stessa dal Comune di Agna, avranno diritto a rientrare nel proprio posto di lavoro presso il Comune stesso.

#### **ART. 27**

#### **Trattamento normativo ed economico del personale in distacco sindacale**

1. In sede di contrattazione decentrata integrativa sono stabiliti i criteri di partecipazione alle progressioni orizzontali e ai percorsi formativi del personale in distacco sindacale.

#### **ART. 28**

#### **Norme transitorie e finali**

1. In continuità con la fase di applicazione del C.C.N.L. 31 marzo 1999 (Ordinamento Professionale) e, successivamente, a fronte di cambiamenti organizzativi derivanti anche da passaggio di deleghe e funzioni tra Enti, le parti individuano gli eventuali nuovi profili professionali non previsti e non esaustivi delle declaratorie allegate al citato C.C.N.L.

2. A tal fine le parti concordano di verificare la necessità di specifici ed ulteriori profili professionali per la completa funzionalità ed efficienza dell'Ente.

3. Qualora una delle parti intenda verificare l'applicazione o la valenza generale di singoli istituti contrattuali, la Delegazione Trattante, su richiesta di parte, si incontra entro cinque giorni dalla ricezione della richiesta formale.

4. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

5. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi sono disapplicate.

6. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

7. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del D.Lgs. n. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del D.Lgs. n. 141/2011.

8. Copia del presente accordo è trasmessa, per il tramite del competente Servizio del Personale, a tutti i Responsabili di Settore.

#### **ART. 29**

#### **Interpretazione autentica**



1. Qualora insorgano controversie sulla interpretazione del C.C.D.I., le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata in via, alle altre, richieste scritte con idonea comunicazione.
- 3 La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sulle quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi applicativi e interpretativi di rilevanza generale.
4. Ricevuta la richiesta le parti si incontrano entro trenta giorni dalla ricezione e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.
5. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I., degli accordi e dei protocolli stipulati, salvo diversa disposizione concordata.
6. Gli accordi di interpretazione autentica del C.C.D.I. hanno effetto sulle controversie individuali aventi per oggetto le materie da esse regolate.

**ART. 30**  
**Entrata in vigore**

1. Gli istituti del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo entreranno in vigore a decorrere dal primo giorno del mese successivo alla sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa decorrenza stabilita specificatamente e sostituiscono ogni precedente accordo in materia.





# COMUNE DI AGNA

35021 – Via Roma, 28 - PROVINCIA di PADOVA

Agna, li 25/06/2013

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA propedeutica all'acquisizione della certificazione dell'Organo di Controllo (art. 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165/2001) sull'IPOTESI DI "CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015 – PARTE NORMATIVA

### RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>IPOTESI di accordo: 18.06.2013</b>	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anni 2013/2015</b>	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Componente unico: Segretario Comunale, dr.ssa Sandra TRIVELLATO Parte Sindacale: RSU aziendale: GARBIN Pietro Organizzazione sindacale: CISL-FPS : MAISTO dr. Franco	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	a) Ambito e durata di applicazione b) regolamentazione del diritto allo sciopero c) relazioni sindacali d) criteri generali di utilizzo delle risorse decentrate e) istituti finanziabili con il fondo risorse decentrate f) politiche dell'orario di lavoro, flessibilità e straordinario g) buono pasto, formazione, sicurezza e qualità del lavoro	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<b>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</b> <b>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'Organo di controllo interno (revisore dei conti)</b>
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:



# COMUNE DI AGNA

35021 – Via Roma, 28 - PROVINCIA di PADOVA

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? <b>Sì per l'anno 2012. Per l'anno 2013, ai sensi del nuovo comma 3-bis dell'art. 169 del TUEL (aggiunto dall'art. 3, comma 1, lettera g-bis, della legge n. 213/2012) il piano della performance verrà approvato unitamente ed organicamente con il piano esecutivo di gestione, in coerenza con il bilancio di previsione e con la relazione previsionale e programmatica. Pertanto, essendo stato ad oggi prorogato al 30/09/2013 il termine di approvazione del bilancio di previsione 2013 (in virtù delle modifiche disposte dalla Legge 64/2013 di conversione del DL 35/2013), il PEG/Piano della Performance verrà adottato una volta approvato il bilancio di previsione 2013.</b>
	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? <b>Sì per il triennio 2011/2013 (GC 39/2011).</b>
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? <b>Sì, per quanto di competenza</b>
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <b>Sì relativamente all'anno 2011. Per l'anno 2012 è in corso la procedura di validazione ed approvazione. Si attesta in ogni caso che non si darà luogo ad alcuna erogazione della retribuzione di risultato per l'anno 2012 finché non sarà completata detta procedura.</b>
<b>Eventuali osservazioni:</b> il contratto si riferisce alla sola parte normativa, che viene compiutamente adeguata alle disposizioni contenute nel D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., e definisce la cornice di regole generali che poi verranno ulteriormente declinate in sede di contrattazione relativa alla parte economica	

**Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

## **A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo**

- Articolo 1. "COMPOSIZIONE DELEGAZIONI": regola la composizione, convocazione, discussione, verbalizzazione delle sedute di delegazione trattante.
- Articolo 2 "CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA": regola durata, decorrenza e destinatari del contratto.
- Articolo 3 "PROCEDURE PER L'AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE ED EFFICACIA DEL CCDI": definisce i soggetti autorizzati alla sottoscrizione del contratto.
- Articolo 4 "PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI": definisce le misure atte a prevenire l'insorgere di conflitti tra la parte datoriale e la controparte sindacale.
- Articolo 5 "REGOLAMENTO DEL DIRITTO ALLO SCIOPERO": contiene la definizione dei servizi pubblici essenziali, del contingente minimo e delle sue procedure di attivazione, delle modalità di effettuazione degli scioperi.
- Articolo 6 "DIRITTI E LIBERTA' SINDACALI": riassume quanto già previsto in argomento dal CCNL e dal CCQ del 07/08/1998.



# COMUNE DI AGNA

35021 – Via Roma, 28 - PROVINCIA di PADOVA

- Articolo 7 “RELAZIONI SINDACALI”: riassume il nuovo sistema di relazioni sindacali conseguente all'entrata in vigore del D. Lgs. n. 150/2009 e n. 141/2011.
- Articolo 8 “COSTITUZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE”: ribadisce che il fondo è costituito annualmente con provvedimento unilaterale dell'AC, secondo i criteri previsti dal CCNL.
- Articolo 9 “CRITERI DI UTILIZZO DELLE RISORSE”: ribadisce i criteri già previsti dal CCNL (finalizzazione all'incremento quanti/qualitativo dei servizi, divieto di attribuzione generalizzata, collegamento alla valutazione delle prestazioni, istituti finanziabili).
- Articolo 10 “CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA’”: ribadisce il collegamento necessario con il Piano della performance approvato annualmente dall'AC.
- Articolo 11 “SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE”: prende atto del nuovo sistema di valutazione permanente approvato dalla Giunta Comunale in recepimento delle disposizioni del D. Lgs. n. 150/2009.
- Articolo 12 “CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA”: rinvia la definizione dei criteri a successivo accordo, in considerazione delle mutevoli situazioni giuridiche-economiche attualmente in essere.
- Articolo 13 “NORME COMUNI SULLA VALUTAZIONE INDIVIDUALE”: ribadisce che la valutazione individuale avviene secondo il sistema di valutazione permanente approvato dalla Giunta Comunale.
- Articolo 14 “CRITERI PER LA CORRESPONSIONE DEL FONDO C.D. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO”: premettendo che per l'anno 2013 vige ancora il blocco del trattamento economico complessivo disposto dall'art. 9 del DL 78/2010 convertito in Legge 122/2010, vengono previsti i singoli istituti del trattamento economico accessorio finanziabili con il fondo risorse decentrate, ovvero:
- indennità di turnazione: prevista nel caso in cui, a seguito di mutamenti organizzativi, venga istituito il turno (attualmente non effettuato);
  - indennità di rischio: definite le situazioni che comportano esposizione a rischio e le modalità di erogazione (importi stabiliti dal CCNL);
  - indennità di disagio: definite le situazioni di disagio, le modalità di erogazione e gli importi (€ 29,00 mensili lordi);
  - indennità di reperibilità: prevista nel caso in cui, a seguito di mutamenti organizzativi, venga istituita la reperibilità (attualmente non attivata);
  - indennità maneggio valori: definite le modalità di erogazione ed il valore giornaliero dell'indennità, graduata in 5 scaglioni in relazione all'importo medio annuo di cassa (compresi all'interno del valore minimo e massimo stabiliti dal CCNL);
  - indennità per specifiche responsabilità: rinviata in sede di concertazione la definizione dei criteri di pesatura;
  - attività previste da leggi specifiche: confermate le indennità derivanti dallo svolgimento di attività specifiche (es. compensi per progettazione interna, recupero ICI, indagini ISTAT, ecc.) nel rispetto di appositi regolamenti.
- Articolo 15 “ISTITUZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI”: si demanda a successivo atto l'istituzione del CUG.
- Articolo 16 “CRITERI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO”: definisce i criteri generali a cui attenersi per l'articolazione dell'orario di servizio.
- Articolo 17 “FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI SERVIZIO”: prevede una flessibilità in entrata ed in uscita di 30 minuti, sia in anticipo che in posticipo, da recuperare integralmente in giornata.
- Articolo 18 “TRASFORMAZIONE DEL LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE”: prevede l'elevazione di un ulteriore 5% del contingente previsto dal CCNL, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari.



# COMUNE DI AGNA

35021 – Via Roma, 28 - PROVINCIA di PADOVA

- 
- Articolo 19 “GESTIONE DEL LAVORO STRAORDINARIO”: richiama i principi già stabiliti dal CCNL in materia di effettuazione di lavoro straordinario.
- Articolo 20 “BUONO PASTO”: disciplina le condizioni che danno diritto ai lavoratori di usufruire del buono pasto sostitutivo del servizio mensa.
- Articolo 21 “MOBILITA' INTERNA”: rimanda a quanto disposto dal vigente Regolamento comunale sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi.
- Articolo 22 “DIRITTO ALLO STUDIO”: prevede l'impegno della Giunta Comunale ad emanare le opportune direttive in materia, ove necessario.
- Articolo 23 “VESTIARIO”: rimanda alla normativa vigente in materia di sicurezza.
- Articolo 24 “FORMAZIONE”: prevede le strategie che l'Amministrazione intende attuare per favorire la formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione del personale dipendente, nonché gli ambiti dei programmi formativi a seconda della categoria professionale di appartenenza.
- Articolo 25 “MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO E SICUREZZA”: richiama e rimanda alla normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro, assicurando opportune informative ai soggetti sindacali.
- Articolo 26 “QUALITA' DEL LAVORO”: prevede l'impegno dell'Amministrazione ad assicurare opportune informative ai soggetti sindacali e garanzie ai dipendenti in caso di trasferimento di personale all'Unione dei Comuni del Conselvano.
- Articolo 27 “TRATTAMENTO NORMATIVO ED ECONOMICO DEL PERSONALE IN DISTACCO SINDACALE”: non ricorrendo attualmente il caso, rimanda a successiva contrattazione la definizione dei criteri di partecipazione del personale in distacco sindacale alle progressioni orizzontali ed ai percorsi formativi.
- Articolo 28 “NORME TRANSITORIE E FINALI”: rimanda per quanto non espressamente previsto al CCNL nazionale.
- Articolo 29 “INTERPRETAZIONE AUTENTICA”: prevede le modalità di formalizzazione di eventuali accordi di interpretazione autentica delle norme del CCDI.
- Articolo 30 “ENTRATA IN VIGORE”: stabilisce l'entrata in vigore del CCDI a decorrere dal primo giorno del mese successivo alla sua sottoscrizione definitiva.

## **B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

dal momento che il presente CCDI si riferisce alla sola parte normativa, le modalità di utilizzo delle risorse verranno stabilite in successivo accordo decentrato relativo alla parte economica.

## **C) effetti abrogativi impliciti**

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme del precedente CCDI del 10/05/2010 e sostituisce espressamente ogni precedente accordo in materia.

## **D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, in quanto nei confronti del personale si applica il regolamento per la valutazione e la premialità del personale approvato con deliberazioni della Giunta comunale n. 81/2011, 59/2012 e 98/2012, contenenti il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance.

## **E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche**

Il contratto non prevede nuove progressioni economiche (occupandosi solo della parte normativa e rinviando la definizione dei criteri selettivi a successivo accordo – v. art. 12 -) e in ogni caso esse sono sospese per il triennio 2011-2013 in attuazione dell'articolo 9, commi 1 e 21, del DL 78/2010 convertito in Legge 122/2010.



# COMUNE DI AGNA

35021 – Via Roma, 28 - PROVINCIA di PADOVA

**F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale**

Dalla sottoscrizione del contratto ci si attende una maggiore razionalizzazione dell'organizzazione del lavoro e la costituzione di una piattaforma contrattuale il più possibile omogenea tra i vari Comuni aderenti alla neo costituita Unione dei Comuni del Conselvano, che faciliti il progressivo allineamento degli istituti contrattuali relativi al trattamento economico accessorio dei dipendenti degli enti medesimi ed agevoli quindi l'eventuale trasferimento di personale all'Unione.

**G) altre informazioni eventualmente ritenute utili**

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dr.ssa Trivellato Sandra

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Lazzarin rag. Luciana





# COMUNE DI AGNA

35021 – Via Roma, 28 - PROVINCIA di PADOVA

## Relazione tecnico-finanziaria

### Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per la contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 8 del presente contratto, verrà quantificato annualmente con determinazione del responsabile di Settore competente per la parte relativa alle “risorse stabili” e con apposita deliberazione di Giunta Comunale per la parte relativa alle risorse variabili.

In attesa dell'approvazione del bilancio di previsione relativo all'anno 2013, le risorse attualmente quantificabili sono solo quelle relative alla parte stabile, ammontanti ad € 47.342,24=.

Dal momento che il presente contratto si riferisce alla sola parte normativa, le informazioni di dettaglio relative alla costituzione del fondo per la contrattazione integrativa saranno disponibili e verranno fornite in sede di relazione tecnico-finanziaria riguardante la contrattazione relativa alla parte economica.

#### Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

ammontanti ad € 47.342,24=.

#### Sezione II – Risorse variabili

da determinare da parte della Giunta Comunale in sede di approvazione del bilancio di previsione 2013 (termine attualmente prorogato al 30/09/2013).

#### Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

da definire

#### Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

da definire

#### Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

voce attualmente non quantificabile ma prevedibilmente assente

### Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

#### Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

da definire

#### Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

da definire in sede di contrattazione relativa alla parte economica

#### Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

voce attualmente non quantificabile ma prevedibilmente assente

#### Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

da definire

#### Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

voce attualmente non quantificabile ma prevedibilmente assente

#### Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;  
non necessaria per il presente contratto (parte normativa)



# COMUNE DI AGNA

35021 – Via Roma, 28 - PROVINCIA di PADOVA

**b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:**

Gli incentivi economici verranno erogati in base al CCNL e la parte di produttività verrà erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione/ OIV.

**c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)**

Per l'anno 2013 non è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali in ragione del blocco disposto dall'art. 9, commi 1 e 21, del D.L. 78/2010 (presente contratto, art. 12).

**Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente da definire**

**Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

**Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione**

non necessaria per il presente contratto (parte normativa) ed in ogni caso attestabile solo ad avvenuta approvazione del bilancio di previsione 2013 e del bilancio pluriennale 2013/2015.

**Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato**

non necessaria per il presente contratto (parte normativa) ed in ogni caso attestabile solo ad avvenuta approvazione del bilancio di previsione 2013 e del bilancio pluriennale 2013/2015.

**Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo**

non necessaria per il presente contratto (parte normativa) ed in ogni caso attestabile solo ad avvenuta approvazione del bilancio di previsione 2013 e del bilancio pluriennale 2013/2015.

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dr.ssa Trivellato Sandra

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Lazzarin rag. Luciana







# COMUNE DI AGNA

PROVINCIA DI PADOVA

COMUNE DI AGNA  
Provincia di Padova

22 LUG 2013

Prot. n° 3922 Cat. 4

**OGGETTO:** Controllo sulla compatibilità dei costi dell'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015 – PARTE NORMATIVA e certificazione della relazione illustrativa e della relazione tecnico-finanziaria.

**Il sottoscritto dr. Vettorato Lorenzo, Revisore dei conti del Comune di AGNA per il triennio 2012/2014, richiesto di esprimere il parere di cui all'oggetto;**

**VISTA** l'ipotesi di "CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO – 2013/2015 – PARTE NORMATIVA" siglata con la rappresentanza sindacale in data 18.06.2013, il quale si riferisce alla sola parte normativa, che viene compiutamente adeguata alle disposizioni contenute nel D. Lgs. 150/2009 e s.m.i., e definisce la cornice di regole generali che poi verranno ulteriormente declinate in sede di contrattazione relativa alla parte economica;

**VISTE** le prescritte Relazioni "illustrativa" e "tecnico-finanziaria" datate 25.06.2013, sottoscritte dal Segretario comunale/Presidente della delegazione trattante di Parte Pubblica e dal Responsabile del Servizio Finanziario;

**VISTO** l'art. 40, comma 3-sexies, del D. Lgs. 30.03.2001, n. 165, secondo cui le suddette Relazioni vanno certificate dal Revisore dei Conti;

**VISTO** l'art. 40bis, comma 1, del D. Lgs. 30.03.2001, n. 165, secondo cui il Revisore dei Conti deve effettuare il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;

**VISTO** l'art. 10, comma 4 quater, della L. 6 giugno 2013, N. 64 (legge di conversione con modifiche del D.L 8.4.2012, N. 35, pubblicata in G.U. il 7.06.2013), che ha modificato l'art. 1, comma 381, della L. 24 dicembre 2012, N. 228, prorogando il termine per l'approvazione del Bilancio di Previsione per l'anno 2013 al 30.09.2013;

**VISTO** l'art. 163, comma 3 del D. Lgs. 267/2000 che per effetto del citato differimento del termine di approvazione del Bilancio di Previsione 2013, autorizza automaticamente fino a tale data l'Esercizio Provvisorio sulla base dell'ultimo B.P. approvato, quindi del B.P. 2012;

**CONSIDERATO** che l'ipotesi di contratto in oggetto si riferisce alla sola parte normativa, e quindi le informazioni di dettaglio relative alla costituzione del fondo per la contrattazione integrativa saranno disponibili e verranno fornite in sede di relazione tecnico-finanziaria riguardante la contrattazione relativa alla parte economica;

## CERTIFICA

- ai sensi dell'art. 40bis, comma 1, del D. Lgs. 30.03.2001, n. 165, che la presente IPOTESI DI "CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013/2015 - PARTE NORMATIVA", riguarda solo la parte normativa e pertanto non è necessaria l'attestazione sulla compatibilità dei costi. La compatibilità dei costi relativa alla parte economica dovrà essere attestata solo ad avvenuta approvazione del bilancio di previsione 2013 e del bilancio pluriennale 2013/2015;

- ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, del D. Lgs. 30.03.2001, n. 165, che le relazioni "illustrativa" e "tecnico-finanziaria" datate 25.06.2013 sono redatte in conformità alla circolare n. 25 del 19.07.2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze e pertanto esprime parere positivo in relazione a tali documenti.

Agna, lì 22/07/2013

