

Comune di Cavallino Treporti.
Provincia di Venezia

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL TRIENNIO 2013 – 2015**
Sottoscritto il 30.01.2014

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
2. Quanto alla normativa in vigore di fonte regolamentare interna dell'Ente, in particolare si fa riferimento al:
 - 1.Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 111 del 28.05.2008 e ss.mm.ii.;
 3. Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Prestazione, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 83 del 8.4.2011.

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato (si veda successivo Titolo III).
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal **1° gennaio 2013 e sino al 31 dicembre 2015;**
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e dei principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale - di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente - verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. I singoli componenti della delegazione trattante di parte sindacale facenti parte della RSU e ciascuna delle sigle sindacali ivi rappresentate potranno richiedere altri incontri mediante

part

Comune di Cavallino Treponti

Provincia di Venezia

richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di competenza dell'Amministrazione.
2. Sino al 31 dicembre 2013 la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2-bis del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza annuale.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

Comune di Cavallino Treporti

Provincia di Venezia

Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato i seguenti 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 misurazione e valutazione della prestazione adottato dall'Ente;
le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili; istituito per il quale si applica anche il Sistema di misurazione e valutazione della prestazione adottato dall'Ente secondo la disciplina regolamentare di dettaglio che sarà adottata dall'Ente previa informativa alle parti della Delegazione trattante
 - b) il premio di efficienza di cui all'art. 27 del D.Lgs. 150/2009, secondo i criteri generali convenuti nel presente contratto nel successivo Capo VI;
 - c) le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione" (si veda successivo Capo V); conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D.Lgs. 141/2011 questi incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite dall'Ente in applicazione dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2009.

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

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 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) si applica il sistema di valutazione con le modalità previste dal sistema unico di valutazione adottato dall'Ente.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;

Panof

Comune di Cavallino Treporti

Provincia di Venezia

- b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni da cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento e/o mantenimento qualitativo-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni in rapporto alle risorse umane e/o strumentali effettivamente disponibili ;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della prestazione, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o collettivi o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della prestazione individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati al Settore/Ufficio/Servizio ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della prestazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
- g) il sistema premiale può prevedere la destinazione nell'ambito del Fondo, di risorse destinate ad alimentare un "Fondo di solidarietà" diretto a perequare le eventuali detrazioni applicabili al personale interessato ad assenze dal servizio dovute ad uno o più delle seguenti cause diverse da quelle che il Sistema di Valutazione adottato dall'Ente, già prevede come non idonee a determinare detrazioni legate alla presenza o meno in servizio:
 - Assenze per malattia dovuta ad infortunio sul lavoro, o patologie e relative cure collegate a causa di invalidità civile quando il dipendente sia stato assunto in attuazione della legge sulle assunzioni obbligatorie degli appartenenti alle categorie protette
 - Riposo per donazione di sangue e midollo osseo
 - Astensione facoltativa per maternità'
 - Permessi previsti dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 8 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto della normativa contrattuale e legislativa vigente.
2. Le parti convengono che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'articolo 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge n. 122/2010), non si effettueranno progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici.

Comune di Cavallino Treporti

Provincia di Venezia

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

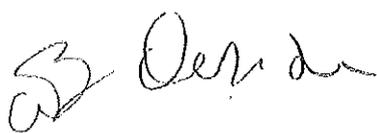
Art. 9 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente, da esercitarsi coerentemente alle funzioni ed attività assegnate dal medesimo.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente che in caso di rilevazione negativa ne darà tempestiva informazione all'interessato.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 10 – Indennità di rischio

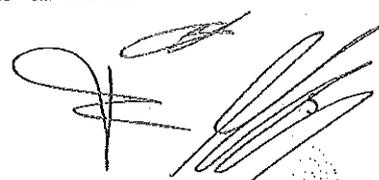
1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 - € 30,00). A specificazione di quanto previsto al precedente art. 9 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
2. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
 - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

Pavut











Comune di Cavallino Treporti

Provincia di Venezia

- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico.
- 3. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 9) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente.
- 4. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Art. 11 – Indennità di disagio

1. Ai dipendenti di categoria B e C che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate, compete – per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità mensile determinata in € 30,00, e comunque non superiore ad € 360,00 annui. A specificazione di quanto previsto al precedente art. 9 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc., non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 9 e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente.
3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
4. Viene, in particolare, riconosciuta quale attività disagiata, l'istituto della "pronta disponibilità", nella misura di € 25,82 per la chiamata in orario festivo o notturno. La chiamata in disponibilità e la conseguente presa in servizio deve essere attestata dal Dirigente del Settore competente.
5. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Art. 12 - Indennità maneggio valori

Comune di Cavallino Treporti

Provincia di Venezia

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.
Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce che tale indennità venga fissata in € 1,54 al giorno per la figura dell'Economo Comunale e di € 0,77 per gli altri agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale sulla scorta della disciplina di dettaglio che sarà adottata.
3. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, di norma, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo alla maturazione.

Art. 13 - Criteri per l'erogazione del compenso per istituzione del servizio di reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile, per servizio di pronta "reperibilità" è quello stabilito dall'art. 23 del CCNL del 14.9.2000, come integrato dall'art. 11 del CCNL del 05.10.2001.
3. L'indennità di che trattasi compensa integralmente la limitazione del godimento del riposo del lavoratore e non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestatato, sia ordinario che straordinario.

Art. 14 – Indennità per ulteriori specifiche responsabilità:

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo € 300,00 annui lordi):
 - a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
 - b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - c) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Dirigenti o ai Responsabili di Posizione Organizzativa, che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.
3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
 - € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa
 - € 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale
 - € 300,00 agli Ufficiali Elettorali
 - € 300,00 al Responsabile dei Tributi
4. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Dirigente definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è

Ponit

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Comune di Cavallino Treporti

Provincia di Venezia

preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità attribuibile è determinata in € 300,00 lordi annui.

5. Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00.
6. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f), CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
7. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, di norma, in un'unica soluzione, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo alla maturazione. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

Art. 15 – Indennità per particolari responsabilità per compiti ed affidamento

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Dirigente in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Le responsabilità sono conseguentemente assegnate con apposito atto scritto, preventivo e motivato. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).
2. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.
3. In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. In sede di prima applicazione l'importo è quello utilizzato per le stesse finalità nell'anno 2012 con eventuali aggiustamenti sulla base delle variazioni intervenute (cessazioni/assunzioni);
4. Le fattispecie alle quali il Dirigente dovrà fare riferimento sono le seguenti:
 - a) **Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:**
 1. Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
 2. Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e, alle scadenze previste o assegnate;
 3. Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza
 - b) **Responsabilità gestionale, che comprende**
 1. Responsabilità di procedimenti di spesa
 2. Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro
 3. Responsabilità di realizzazione piani di attività

Comune di Cavallino Treporti

Provincia di Venezia

c) Responsabilità professionale, che comprende:

1. Responsabilità di processo
 2. Responsabilità di sistemi relazionali complessi
 3. Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile APO
5. L'importo dell'indennità, che può variare da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 2.500,00, è determinato dal competente Dirigente applicando i criteri di cui all'unità scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità nonché alle risorse economiche che verranno destinate all'istituto nell'ambito dell'accordo annuale sulla destinazione del fondo del salario accessorio.
6. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. La loro corresponsione è subordinata alla verifica, almeno con cadenza annuale, del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno utilizzando la sopra menzionata Tabella "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, di norma, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo alla maturazione. Le indennità per specifiche responsabilità sono frazionabili e possono, in deroga a quanto stabilito nel precedente periodo, essere erogate mensilmente, il mese successivo alla maturazione del diritto.
7. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi).

TABELLA

Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità
(art. 17, comma 2, lett. f. CCNL 01/04/1999 e smi)

a) RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA	Max punti n. 15
1) Autonomia operativa	Punti a 1 a 5
2) Grado di responsabilità	Punti a 1 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti a 1 a 5
b) RESPONSABILITÀ GESTIONALE	Max punti n. 15
1) Resp. procedimenti di spesa	Punti a 1 a 5
2) Resp. di coordinamento	Punti a 1 a 5
3) Resp. realizzazione piani di attività	Punti a 1 a 5
c) RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE	Max punti n. 15
1) Responsabilità di processo	Punti a 1 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti a 1 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti a 1 a 5

La valorizzazione ottenuta con la tabella di attribuzione allegata, rappresenta comunque l'importo teorico spettante e deve comunque trovare copertura nelle risorse del Fondo del salario accessorio

Pant

MB
R

Comune di Cavallino Treporti

Provincia di Venezia

destinate dalla contrattazione decentrata all'istituto, o esservi debitamente riproporzionata. La quantificazione verrà effettuata utilizzando lo schema di tabella allegato.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 16 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 16.1 – Compensi di cui all'art. 15 comma 1 lettera d) del CCNL 01.04.1999

1. Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera d) CCNL 01.04.1999 *“le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997”*, si riferiscono a:
 - proventi da sponsorizzazioni;
 - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina di dettaglio a mezzo norma regolamentare, come sarà preventivamente comunicata in sede di Delegazione trattante, con atto del Dirigente del Settore competente.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 16.2 – Compensi di cui all'art. 15 comma 1 lettera k) del CCNL 01.04.1999

1. Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999 *“le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale”*, si riferiscono a:
 - incentivi per la progettazione (art. 92 comma 5 D.Lgs. 163/2006);
 - incentivi per la pianificazione (art. 92 comma 6 D.Lgs. 163/2006);
 - compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933); per i soggetti percettori che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato di cui all'art. 10 del CCNL 31.03.1999 andrà disciplinato il rapporto tra i due emolumenti, ad esempio prevedendo una decurtazione fissa o proporzionale della retribuzione di risultato al raggiungimento di un determinato importo (o fasce di importo) per compensi derivanti dall'attività legale;
 - recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. D.Lgs. 446/1997);
 - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003).
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti Comunali con atto del Dirigente del Settore competente.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Comune di Cavallino Treporti

Provincia di Venezia

Art. 16.3 – Compensi di cui all'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei Piani di Razionalizzazione - conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D.Lgs. 141/2011, tali incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite o che verranno stabilite dall'Ente in applicazione dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2009.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Dirigente del Settore competente.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

CAPO VI – PREMIO DI EFFICIENZA

Art. 17 - Disciplina del premio di efficienza

1. Il 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Ente o, comunque, derivanti da significativi benefici per l'Ente rispetto a pre-individuati trend di partenza, è destinata, nella misura di due terzi, a premiare, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione decentrata.
2. Per l'attuazione di quanto previsto dal presente articolo il Dirigente e/o la Conferenza dei Dirigenti - a seconda che l'attività di interesse sia di natura settoriale o intersettoriale - propone all'Amministrazione (Giunta Comunale) la realizzazione di uno specifico progetto che dovrà dettagliatamente indicare:
 2. l'attività e/o l'intervento che darà luogo al risparmio
 3. la quantificazione dell'entità del risparmio previsto
 4. la quota destinata a premiare il personale coinvolto (totale 2/3)
 5. i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individualeLa parte residua del risparmio (1/3) è destinato ad incremento dei compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi.
3. Il Dirigente valuta il risultato raggiunto e l'apporto individuale al conseguimento del risultato, utilizzando il Sistema di misurazione e valutazione della prestazione adottato dall'Ente ed applicando le modalità di erogazione previste nel Regolamento disciplinante la premialità.
4. Il conseguimento del risparmio è documentato nella relazione finale a consuntivo a cura del Dirigente ed è validato dal Nucleo di Valutazione/O.I.V.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

P. 17
Dem
3

MB
le
7

Comune di Cavallino Treporti

Provincia di Venezia

CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 18 – Salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6, ad esclusione della lettera b), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.
2. Il personale assunto con contratto di formazione e lavoro, in applicazione dell'art. 3 comma 11 del CCNL 14.09.2000, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6, ad esclusione delle lettere b) e c), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo. Le relative risorse devono essere previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro (risorse aggiuntive art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999, compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa di personale).
3. I lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, qualora partecipino a specifici progetti di "produttività" (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti) appositamente finanziati con risorse aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 del CCNL 01.04.1999 (compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa di personale), hanno diritto all'erogazione dei connessi trattamenti economici.

Art. 19 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 20 – Telelavoro (lavoro a distanza)

1. Per i dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000, si stabilisce quanto segue:
 - gli oneri d'esercizio per l'eventuale linea telefonica sono a carico dell'Ente;
 - nel caso di telelavoro a domicilio, al lavoratore verrà erogata con cadenza annuale una somma lorda pari ad € 2,00 per ogni giornata di lavoro a distanza, a titolo di rimborso spese per consumi energetici;
 - si ritiene compatibile con la specialità della prestazione, nell'ambito delle finalità indicate nell'art. 17 del CCNL 01.04.1999, la partecipazione ai compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (art. 6 lettera a), nei limiti e con le modalità appositamente dettagliati nei singoli progetti sperimentali di telelavoro.

Art. 21 – Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui precedente art. 6, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la

Comune di Cavallino Treporti

Provincia di Venezia

valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 22 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

1. È qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22.01.2004.
2. Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'Unione può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera *a* della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera *b* della disposizione in commento).
3. Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

Art. 23 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio

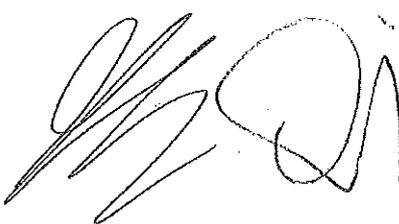
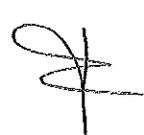
1. Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL 09.05.2006 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di 1/2 ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di:
 1. addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (compresi gli interventi di sgombero neve) a condizione che vengano svolte almeno 7 ore di lavoro.

Art. 24 – Banca delle ore

Verrà istituita con apposito accordo tra le parti la Banca delle Ore (art. 38 bis CCNL 14.09.2000) che consente a ciascun dipendente di accantonare in un proprio conto individuale le ore di prestazione di lavoro straordinario effettuate nel corso dell'anno.

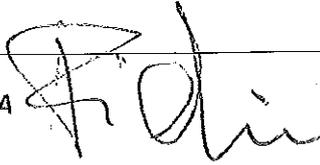
Art. 25 – CUG Comitato Unico di garanzia

Le parti si impegnano entro la fine del corrente anno 2013 ad avviare le procedure per la costituzione del Comitato di Garanzia previsto dall' art. 57 commi 01-02-03-04 del D.Lgs. n. 165/2001, nominando entro tale data i componenti sia di parte pubblica, sia di parte sindacale, in modo paritetico che spetteranno uno ogni O.S. maggiormente rappresentativa e da un pari numero di rappresentanti dell' Amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi generi.

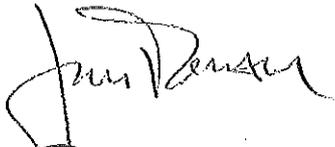
Comit     


Comune di Cavallino Treporti
Provincia di Venezia

LA PARTE PUBBLICA



LE RSU



LE OO.SS. Territoriali

CISL FP (BISOTTI Walter) Walter Bisotti

CGIL-FP (GROSSI) 05/12/13

UIL FPL (MAREN BONICCI) 05-12-13 Boni



Comune di
CAVALLINO
TREPORTI

Comune di CAVALLINO TREPORTI

ASSEGNAZIONE E VALORIZZAZIONE

INDENNITA' DI SPECIFICA RESPONSABILITA' PER L'ANNO : 201x

INCARICATO :

POSIZIONE LAVORATIVA NELL'ORGANIGRAMMA :

PROFILO e CATEGORIA (inquadramento CCNL) :

Indennità max	2.500,00
Punteggio max	45
VALORE 1 PUNTO €:	55,56

	descrizione sintetica contenuto dell'indicatore		max 15 punti per categoria
A RESPONSABILITA' STRUTTURA :			
A.1	Autonomia operativa	(da 1 a 5)	1
A.2	Grado di responsabilità	(da 1 a 5)	2
A.3	Livello responsabilità istruttoria	(da 1 a 5)	3
			6
B RESPONSABILITA' GESTIONALE :			
B.1	Resp. procedimenti di spesa	(da 1 a 5)	2
B.2	Resp. di coordinamento	(da 1 a 5)	3
B.3	Resp. realizzazione piani di attività	(da 1 a 5)	4
			9
C RESPONSABILITA' PROFESSIONALE :			
C.1	Responsabilità di processo	(da 1 a 5)	3
C.2	Resp. sistemi relazionali complessi	(da 1 a 5)	4
C.3	Resp. concorso/supporto decisioni	(da 1 a 5)	5
			12
TOTALE GENERALE PUNTI			27
INDENNITA' TEORICA SPETTANTE (deve trovare copertura nelle risorse destinate nel Fondo del salario accessorio o esservi riproporzionata)			1500,00

Handwritten signature

DATA ASSEGNAZIONE DELL'INCARICO:

IL DIRIGENTE

Handwritten initials

FIRMA E DATA ACCETTAZIONE INCARICO:

Handwritten signatures and dates

Comune di Cavallino Treporti

Provincia di Venezia

PROTOCOLLO RELAZIONI SINDACALI

L'Amministrazione Comunale, le parti sindacali, RSU e OO.SS. territoriali rappresentative del comparto Autonomie Locali, si sono incontrate per confrontarsi in merito agli indirizzi relativi alla Contrattazione Decentrata Integrativa.

Le parti convengono sull'importanza del sistema delle relazioni sindacali all'interno del Comune di Cavallino Treporti con l'obiettivo di favorire e ricercare soluzioni condivise nell'interesse dell'Ente, delle lavoratrici e dei lavoratori.

Le parti ritengono un valore aggiunto i processi di partecipazione e di costruzione delle scelte strategiche dell'Ente che si riflettono sulla qualità della vita degli utenti e dei lavoratori.

Il processo di partecipazione è dinamico e rispettoso delle reciproche prerogative di autonomia e di responsabilità.

Il confronto fra le parti consente a ciascuna di queste di mettere in gioco esperienze diverse che, in un corretto punto di equilibrio, possono rappresentare un proficuo avanzamento del modello delle relazioni sindacali, in questo contesto l'Ente punta a valorizzare il ruolo e il

Per
S

Dem

R *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

[Signature]

[Signature]

Comune di Cavallino Treporti

Provincia di Venezia

protagonismo delle rappresentanze dei lavoratori riconoscendo l'importanza della contrattazione e del confronto sindacale.

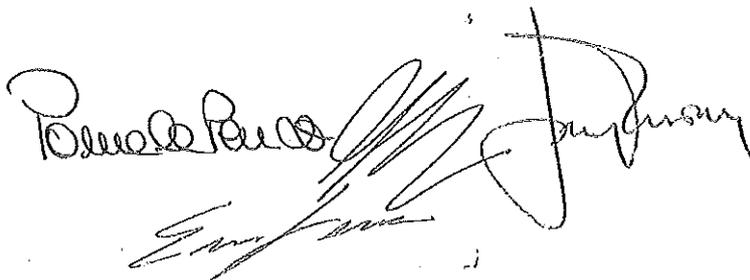
Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro rappresenta infatti un punto di garanzia dei diritti, minimo e valido *erga omnes*, non per questo la parti intendono rinunciare a svilupparne ulteriormente principi e regole.

Le parti intendono mantenere un sistema di relazioni sindacali che sappia essere all'altezza dei profondi cambiamenti che stanno investendo il lavoro pubblico e concordano nella scelta di favorire il coinvolgimento più ampio possibile delle Organizzazioni sindacali e della RSU, valorizzando il ruolo negoziale.

LA PARTE PUBBLICA



LE RSU



LE OO.SS. Territoriali

CISL FP (BISUTTI Walter) Walter Bisutti
CGIL-FP (Der du) 05/12/2013

UIL FPL (Nanni Pierrot) 05.12.2013 Pierrot - NAM BACCARO 05/12/13
MAB

Comune di Cavallino Treporti

Provincia di Venezia

PROTOCOLLO D'INTESA PER LE RELAZIONI SINDACALI ED INDIVIDUAZIONE SERVIZI ESSENZIALI

Art. 1 - Principi delle relazioni sindacali

1. Le premesse formano parte integrante del presente protocollo.
2. Le parti si impegnano reciprocamente, 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 dal vigente CCNL e del presente protocollo.
3. Le parti si danno reciprocamente atto che, ai sensi dell'art. 9 del D.lgs. 30/03/2001 n. 165, e successive modificazioni e integrazioni, le modalità e gli istituti della partecipazione sindacale sono disciplinati dai contratti collettivi nazionali.

Art. 2 - Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro

1. I soggetti sindacali, che esercitano i diritti e le prerogative previsti dalla contrattazione collettiva nazionale, nei luoghi di lavoro sono unicamente quelli individuati dall'art. 9, comma 1 del CCNL 01/04/1999 e si individuano come segue:
 - a) le rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) elette ai sensi del CCNQ 07.08.1998 per la costituzione delle R.S.U;
 - b) i rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria, rappresentative e firmatarie del C.C.N.L.
 - c) gli organismi di tipo associativo (terminali) delle associazioni sindacali rappresentative previste dall'art. 10, comma 2, del CCNQ 07.08.1998 per la costituzione delle R.S.U.

Art. 3 - Sistema delle relazioni sindacali

1. Allo scopo di rendere effettivi i principi che stanno alla base di un sistema di relazioni sindacali e che sono stati delineati all'articolo 1, le parti convengono su quanto segue:
 - a) contrattazione: vengono assicurati gli spazi di contrattazione integrativa su tutte le materie previste dai CCCCNNLL e dalla vigente normativa;

Comune di Cavallino Treporti

Provincia di Venezia

b) convocazione delle delegazioni: l'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni entro 15 giorni ogni qual volta le stesse ne facciano 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 tempestivamente comunicate ai soggetti interessati; eventuali argomenti non inseriti nell'ordine del giorno potranno essere discussi previo accordo unanime;

d) verbali: di ogni seduta verrà steso un verbale, in apposito registro, che dovrà riportare sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative; di tale verbale verrà data lettura alla fine della riunione stessa e lo stesso verrà contestualmente sottoscritto dai componenti delle delegazioni trattanti;

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) una volta raggiunto l'accordo sulle materie in trattativa, si stipulerà la preintesa di contratto e dopo l'iter previsto dal CCNL, avverrà la sottoscrizione del CCDI;

g) esecuzione degli accordi: al fine di dare concreta attuazione a quanto convenuto fra le parti, gli accordi intervenuti, una volta esperite le procedure previste dal vigente CCNL, verranno trasmessi agli uffici competenti per la loro attuazione secondo modalità e tempi che garantiscano l'effettività dei contenuti decisi con l'accordo; le parti concordano che la pubblicazione sul sito internet comunale costituisce modalità alternativa e valida a dare l'avvio alla concreta attuazione di quanto convenuto;

h) informazione degli accordi: gli accordi sottoscritti, qualora non pubblicati sul sito internet, saranno distribuiti a cura della Amministrazione a tutti i dipendenti in servizio il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal CCNL del Comparto secondo modalità di volta in volta concordate fra le parti ed, 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

Comune di Cavallino Treporti

Provincia di Venezia

alla generalità dei lavoratori; l'amministrazione garantisce comunque agli organismi sindacali il diritto di affissione per informare i dipendenti in materie di interesse sindacale e conseguentemente si impegna a predisporre appositi spazi (almeno un punto presso ciascuna sede di lavoro) in luoghi accessibili a tutto il personale;

i) informazione negoziale e partecipativa: ai sensi dell'art. 2, comma 19, del D.L.95, convertito in legge con modificazioni con Legge n. 135 del 07.08.2012 le parti si danno reciprocamente atto che, nelle more della disciplina contrattuale successiva all'entrata in vigore del citato decreto legge, e' comunque dovuta l'informazione alle organizzazioni sindacali su tutte le materie oggetto di partecipazione sindacale previste dai vigenti contratti collettivi ed inoltre, ove previste dagli stessi, per le misure riguardanti i rapporti di lavoro verrà attivato l'esame congiunto;

j) raccolta degli accordi: presso la struttura competente alla gestione delle relazioni sindacali è istituito il registro degli accordi / protocolli sindacali ed il registro dei verbali di concertazione e delle sedute negoziali, ai quali hanno accesso i soggetti abilitati alla contrattazione collettiva decentrata; l'amministrazione si impegna a porre in essere adeguate forme di consultabilità da parte dei dipendenti.

k) pareri: nei provvedimenti, conseguenti ad atti di contrattazione, adottati dall'Amministrazione o dai dirigenti, dovranno essere riportati i pareri dei soggetti sindacali, specificando se favorevoli o non favorevoli, come risultanti dai verbali degli incontri;

l) strumenti: Ai fini di rendere agevole l'esercizio delle relazioni sindacali, l'Amministrazione concede alle rappresentanze sindacali, l'uso di una parte della propria rete intranet (Bacheca elettronica) con una specifica casella di posta elettronica onde permettere alla RSU ed alle OO.SS. territoriali la ricezione e la trasmissione di messaggi e documentazione.

Art. 4 • Esercizio dell'attività sindacale

1. Le ore di permesso per l'esercizio delle prerogative da parte dei rappresentanti sindacali vengono quantificate annualmente in base a quanto prevede la contrattazione collettiva nazionale

Per
an
B

R *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* 19

MBC

Comune di Cavallino Treporti

Provincia di Venezia

entro il mese di febbraio di ciascun anno di riferimento e tempestivamente comunicate ai soggetti di cui all'art. precedente.

2. La gestione di tale monte ore, in conformità all'accordo collettivo quadro *"per la costituzione delle R.S. U."* e dal contratto collettivo nazionale quadro sulle *"modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali"*, è affidata rispettivamente e disgiuntamente alle organizzazioni sindacali e alla R.S.U., le quali documenteranno formalmente ogni utilizzo di permessi sindacali al Servizio Personale.

3. Nell'utilizzo dei permessi sindacali deve comunque essere perseguita la funzionalità dell'attività lavorativa dell'ufficio a cui è assegnato il dipendente, in coerenza con i principi più oltre definiti per i contingenti minimi per i servizi essenziali in caso di sciopero. A tale scopo il dipendente, che fruisce del permesso sindacale, è tenuto a darne tempestiva e preventiva comunicazione al proprio Responsabile di Settore, con un preavviso non inferiore a 2 giorni.

Art. 5 - Diritto di assemblea

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, senza decurtazione della retribuzione, ad assemblee sindacali per il numero di ore annue pro capite previsto dal contratto collettivo nazionale quadro sulle *"modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi sindacali nonché delle altre prerogative sindacali"*; che attualmente sono 12 annue.

2. Nell'ambito dei servizi essenziali, di cui all'art. 2, comma 1, del contratto collettivo nazionale quadro 19/09/2002 e del successivo art. 5, durante lo svolgimento dell'assemblea deve essere garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili, individuate nell'art. 2, comma 2, del succitato CCNQ.

3. Le assemblee del personale, comunque, non sono assimilabili agli scioperi e quindi non dovranno seguire la relativa disciplina. Resta inteso che l'informazione all'utenza dovrà essere assicurata mediante un congruo numero di avvisi affissi nelle sedi interessate fin dal giorno precedente a quello di effettuazione dell'assemblea.

Comune di Cavallino Treporti

Provincia di Venezia

4. La R.S.U. o ciascuna delle Organizzazioni Sindacali di cui all'art. 2, comma 1, let. a), può indire l'assemblea del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti esterni, tenendo comunque conto dell'orario di apertura al pubblico degli uffici;

l'assemblea potrà interessare la generalità o particolari gruppi di dipendenti ovvero anche singoli servizi.

Art. 6 - Prestazioni indispensabili e contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali 1. Le parti individuano i seguenti servizi e relativi contingenti di personale che verrà esonerato dallo sciopero al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili di cui all'art. 2, comma 2, del CCNQ 19/09/2002, inerenti ai servizi pubblici essenziali individuati dall'art. 2, comma 1, dello stesso CCNQ, al quale si rinvia:

- a) il servizio di stato civile n. 1 addetti, limitatamente all'accoglimento della registrazione delle nascite e delle morti;
- b) il servizio elettorale n. 1 addetti, limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini, previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
- c) il servizio di pronto intervento ed assistenza per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e la somministrazione del vitto a persone non autosufficienti ed ai minori affidati nelle apposite strutture protette a carattere residenziale n. 1 addetti;
- d) il servizio di polizia municipale n. 2 addetti, limitatamente a:
 - 1) attività richiesta dall'autorità giudiziaria;
 - 2) trattamenti sanitari obbligatori;
 - 3) attività antinfortunistica e pronto intervento;
 - 4) attività della centrale operativa (se normalmente prevista);
 - 5) assistenza su strada in caso di sgombero di neve.

e) servizio del personale n. 1 addetti, limitatamente agli emolumenti retributivi e contributivi (solo nel caso di scioperi proclamati per intere giornate nel periodo compreso tra l'10 ed il 20 di ogni mese);

Comune di Cavallino Treporti
Provincia di Venezia

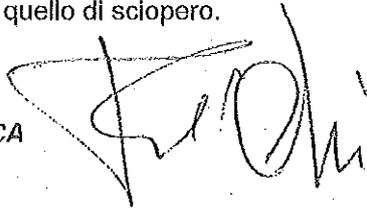
f) Il servizio attinente alla protezione civile: n. 1 addetti .

2. La parte pubblica si impegna ad individuare, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, a rotazione fra gli addetti, ove le dotazioni organiche lo consentano, i nominativi dei dipendenti in servizio presso le aree interessate tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero stesso per garantire la continuità delle predette prestazioni comunicando ai singoli interessati ed alle organizzazioni sindacali locali – cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero - i nominativi inclusi nei contingenti, come sopra individuati. Il lavoratore ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.

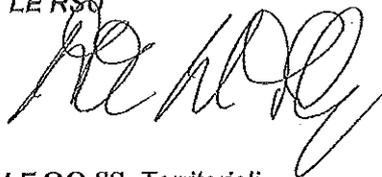
3. In considerazione che la prestazione dei dipendenti contingentati farà solo riferimento alle mansioni ed ai compiti specificatamente previsti astenendosi, quindi, dalle ulteriori mansioni lavorative non previste mentre, invece, il personale che non aderisce allo sciopero e non contingentato dovrà espletare le normali attività lavorative previste nella propria mansione, la Parte Pubblica si impegna a garantire i servizi senza ricorso allo straordinario o alla reperibilità.

4. Nelle occasioni di sciopero l'Amministrazione si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso con mezzi opportuni e comunque, in tali occasioni l'informazione all'utenza dovrà essere assicurata mediante un congruo numero di avvisi affissi nelle sedi interessate fin dal giorno precedente a quello di sciopero.

LA PARTE PUBBLICA



LE RSU



LE OO.SS. Territoriali

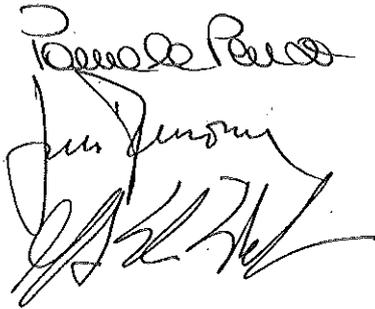
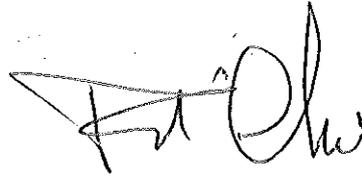
CISL FP (BISUTTI Walter) Walter Bisutti

CGIL - FP (Duro da) 05/12/2013

UIL - FIL DELL'ASTA AUGENDIC 05/12/13

Comune di Cavallino Treporti
Provincia di Venezia

Sottoscritto definitivamente in data _____



CISL FP Venezia (BISUTTI Worker) 

DELEGATO AZIENDALE UIL



~~DELEGATO AZIENDALE CISL~~


UIL FIL VENETO-VENEZIA



DELEGATO AZIENDALE CGIL



CGIL - FP (VANTO FRANCA) 