

**Comune di Ponte di Piave
Provincia di Treviso**

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
2002 - 2005**

COMPOSIZIONE DELEGAZIONI

(art.10 C.C.N.L. 01.04.1999)

La delegazione trattante è così costituita:

Parte pubblica:

- Direttore Generale: *PARISI dott. Vincenzo*

Parte sindacale:

- la R.S.U. nelle persone: *CASONATO Ezio, FUSER Tiziano, MARCASSA Eddo e TONETTO Sara*
- le OO.SS. territoriali:
per la CISL - FP *NASSUATO dott.ssa Valeria*

Il giorno 04 aprile 2006, alle ore 17,30, presso la sede del Comune di Ponte di Piave si è riunita la sopra descritta delegazione trattante per la definizione dell'accordo inerente l'applicazione degli istituti contrattuali demandati alla contrattazione decentrata integrativa ai sensi delle vigenti disposizioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il quadriennio 2002-2005.

PREMESSA

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, (C.C.D.I.) si applica a tutto il personale non dirigente del Comune di Ponte di Piave con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.
2. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa espressa indicazione in esso contenuta.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti, con lettera raccomandata, almeno 3 mesi prima di ogni singola scadenza fatte salve le variazioni annualmente concordate con le parti.
4. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano state sostituite da successivo contratto collettivo. In tale periodo, fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.

Capo I - LE RELAZIONI SINDACALI

ART. 2 - RELAZIONI SINDACALI

1. La parte pubblica e la parte sindacale sono reciprocamente impegnate, nel rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali e con le modalità ed i tempi previsti dai vigenti CC.CC.NN.LL. e dal presente C.C.D.I..
2. Le relazioni sindacali si esplicano, nelle forme previste dal D. Lgs. 165/01 e dai CC.CC.NN.LL., attraverso :
 - la concertazione;
 - la contrattazione;
 - la consultazione;
 - l'informazione preventiva a successiva come previsto dall'art. 7 del CCNL 01.04.1999;
 - l'interpretazione autentica.

3. Viene comunque assicurato il confronto fra le parti su tutte le materie attinenti il personale e l'organizzazione degli uffici e dei servizi di norma entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta. In tale periodo le parti si impegnano a non adottare atti unilaterali.
4. Allo scopo di rendere effettivi i principi che stanno alla base di un sistema di relazioni sindacali che risponda agli obiettivi di cui al comma 1 del presente articolo, le parti convengono su quanto segue:
 - a) contrattazione: vengono assicurati gli spazi di contrattazione integrativa su tutte le materie attinenti il personale, l'organizzazione degli uffici e servizi, la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, purchè vi facciano rinvio norme di legge o di contratto;
 - b) convocazione delle delegazioni: le parti si impegnano a garantire la disponibilità per la convocazione delle delegazioni entro 15 giorni ogni qual volta una di esse ne faccia richiesta. Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza; in ogni caso date e modalità degli incontri dovranno essere preventivamente concordate tra i soggetti componenti le delegazioni trattanti;
 - c) ordini del giorno: per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali modifiche intervenute successivamente agli stessi dovranno essere tempestivamente comunicate ai soggetti interessati.
 - d) verbali: di ogni seduta verrà steso un verbale che dovrà riportare sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative. Di tale verbale verrà data lettura alla fine della riunione stessa. Lo stesso verrà contestualmente sottoscritto dai componenti la delegazione trattante;
 - e) argomenti rinviati: qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà, alla fine dell'incontro, fissata la data dell'incontro successivo;
 - f) esecuzione degli accordi: al fine di dare concreta attuazione a quanto convenuto fra le parti, gli accordi intervenuti, una volta esperite le procedure previste dal vigente C.C.N.L., verranno trasmessi agli uffici competenti per la loro attuazione secondo modalità e tempi che garantiscano l'effettività dei contenuti decisi con l'accordo;
 - g) informazione: gli accordi sottoscritti saranno resi noti a cura dell'Amministrazione a tutti i dipendenti in servizio il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal C.C.N.L. del Comparto secondo modalità di volta in volta concordate fra le parti e, in ogni caso, in maniera tale da rendere effettiva l'informazione in particolare per tutti quei lavoratori che per sedi di lavoro o per altre evenienze si trovino in situazione di svantaggio rispetto alla generalità dei lavoratori;
 - h) raccolta degli accordi: presso la struttura competente alla gestione delle relazioni sindacali è conservata una raccolta degli accordi sindacali, dei protocolli e dei verbali di concertazione ai quali hanno accesso i lavoratori e i soggetti sindacali;
 - i) pareri: nei provvedimenti, conseguenti ad atti di concertazione o contrattazione, adottati dall'Amministrazione, dai dirigenti o dai responsabili di servizio, dovranno essere sempre indicati i pareri delle OO.SS., come risultanti dai verbali degli incontri;
 - j) strumenti: ai fini di rendere agevole l'esercizio delle relazioni sindacali, l'Amministrazione concede alle rappresentanze sindacali l'utilizzo di una casella di posta elettronica dedicata onde permettere alla RSU ed alle OO.SS. territoriali la ricezione e la trasmissione di messaggi e documentazione.

ART. 3 - LA CONCERTAZIONE

1. La concertazione costituisce momento di partecipazione delle Rappresentanze Sindacali, propedeutico alla formazione delle scelte politiche in materia di organizzazione dell'Amministrazione e di sviluppo delle risorse umane. Essa si svolge sulle materie previste dai contratti di lavoro.
2. Titolari del potere di attivazione della procedura concertativa sono i soggetti di cui all'art. 10, comma 2, del C.C.N.L. 01.04.1999. La procedura concertativa dovrà essere attivata 10 gg lavorativi ridotti a 5 gg lavorativi in caso di urgenza.
3. Ogni sessione di concertazione si conclude con la sottoscrizione di uno specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti. Nel caso di esito positivo della fase di confronto il verbale è definito "Protocollo di concertazione".

ART. 4 - LA CONTRATTAZIONE

1. La contrattazione decentrata integrativa sarà effettuata dalle R.S.U. e dalle organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del C.C.N.L.. La delegazione di Parte Pubblica esercita il proprio ruolo negoziale nell'ambito delle direttive e degli atti di indirizzo impartiti dall'organo politico.

2. La contrattazione, prerogativa degli Organi di gestione, costituisce il momento negoziale fra le parti. Essa si svolge sulle materie indicate nei CC.CC.NN.LL., con le modalità e nei tempi ivi previsti, nonché con le modalità previste dal presente accordo.
3. Il presente C.C.D.I. disciplina le materie demandate a tale livello:
 - dal C.C.N.L. del 31.03.99;
 - dal C.C.N.L. del 01.04.99;
 - dal C.C.N.L. del 14.09.00;
 - dal C.C.N.L. del 22.01.04.

ART. 5 - LA CONSULTAZIONE

1. Per gli atti di natura organizzativa di cui all'art. 6, comma 1, del D. Lgs. 165/01 l'Amministrazione, prima dell'adozione dei provvedimenti, provvede all'informazione preventiva trasmettendo alle OO.SS. e alle RSU la relativa documentazione, così attivando la consultazione prevista dalla norma sopra indicata.
2. Qualora, entro dieci giorni dalla trasmissione della documentazione di cui al comma precedente, non pervenga alcuna richiesta di incontro da parte delle OO.SS. e delle RSU, l'Amministrazione procede all'adozione dei provvedimenti di propria competenza.

ART. 6 - L'INFORMAZIONE

1. L'informazione può essere preventiva o successiva.
2. L'informazione è preventiva nel caso in cui si tratti di materie soggette a:
 - a) concertazione;
 - b) contrattazione collettiva decentrata integrativa;
 - c) consultazione.
3. Per le materie oggetto di informazione preventiva, la stessa, secondo le modalità previste dal presente accordo, dovrà avvenire mediante la trasmissione della proposta di provvedimento od atto almeno 10 giorni lavorativi prima di assumere qualsiasi decisione. I termini saranno di 5 giorni lavorativi per particolari motivi di urgenza. Trascorsi i suddetti termini senza che venga prodotta richiesta d'incontro, l'Amministrazione procede all'adozione degli atti di competenza.
4. Fuori dei casi previsti ai commi precedenti, l'ente informa in via successiva, comunque periodicamente e tempestivamente, le RSU e le organizzazioni sindacali territoriali di comparto e il delegato per la sicurezza per le materie di competenza, sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.
5. L'informazione, nell'ambito dei principi indicati all'art. 7 del C.C.N.L. 01.04.99, verrà garantita alla RSU e alle OO.SS. mediante la trasmissione dei seguenti atti:
 - ordine del giorno degli organi deliberanti, prima della riunione degli stessi, qualora vi siano inseriti gli argomenti di cui all'art. 7, comma 1, del C.C.N.L. 01.04.1999;
 - atti e provvedimenti riguardanti il personale ed il funzionamento dei servizi, contestualmente all'invio ai destinatari, qualora siano a contenuto generale;
 - provvedimenti o comunicazioni degli organi di controllo su tutte le materie afferenti il personale qualora siano a contenuto generale;
 - prospetto inerente la costituzione delle risorse decentrate di cui all'art. 31 del C.C.N.L. del 22.01.04.
6. Tutti gli atti di cui ai precedenti punti saranno forniti gratuitamente.
7. La trasmissione degli atti ai soggetti titolari del diritto di informazione avverrà tramite inoltre alla casella di posta elettronica designata per la rappresentanza sindacale interna o attraverso consegna, con rilascio di ricevuta, al soggetto individuato quale referente della R.S.U. per l'informazione; al fine di evitare situazioni di intempestività, la R.S.U., nel nominare il referente di cui sopra, provvederà anche ad indicare gli altri soggetti che ne faranno nell'ordine le veci in caso di assenza o impedimento.
8. Verrà altresì consegnata copia del bilancio di previsione e del rendiconto di ciascun anno, con le modalità di cui al comma 6, qualora ne venga fatta richiesta.

ART. 7 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA

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

ART. 8 - COMMISSIONI BILATERALI DI VERIFICA

1. Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione contrattuale, dell'applicazione degli accordi integrativi, del raggiungimento dei risultati previsti e per l'approfondimento di specifiche problematiche possono essere istituite più commissioni bilaterali che restano in carica per la durata della vigenza del presente accordo.
2. I componenti delle Commissioni di norma sono i soggetti, opportunamente individuati e suddivisi, che compongono la delegazione trattante sindacale.

ART. 9 - SOGGETTI SINDACALI NEI LUOGHI DI LAVORO

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono unicamente quelli previsti dall'art.9 del C.C.N.L. 01.04.1999. Essi esercitano i diritti e le prerogative previsti dal comma 2 del citato art. 9 nonché quelli derivanti dal presente accordo.
2. Le ore di permesso sindacale per l'effettuazione delle assemblee e per le agibilità dei rappresentanti sindacali verranno quantificate annualmente in base a quanto previsto dal relativo C.C.N.L..
3. La gestione di tale monte ore è affidata alle OO.SS. ed alla RSU (secondo quanto previsto dall'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) che documenteranno formalmente, a mezzo di un proprio rappresentante, ogni utilizzo di permessi sindacali all'ufficio personale.

Capo II - SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO E MOBBING

ART. 10 - SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

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

1. In attuazione a quanto previsto dal D.Lgs. 626/94 e s.m.i., le parti prendono reciprocamente atto che il soggetto attualmente designato dall'Amministrazione quale responsabile per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro è Cella Maurizio, mentre il rappresentante per la sicurezza eletto attualmente dai dipendenti è il sig. Casonato Ezio. Le eventuali modifiche a dette designazioni dovranno essere oggetto di reciproca tempestiva informazione.
2. Ai rappresentanti per la sicurezza spettano le attribuzioni previste dall'art. 19 del D.Lgs. 626/94.
3. I rappresentanti per la sicurezza hanno diritto ad una formazione adeguata in materia di salute e sicurezza, concernente, oltre alla normativa specifica, anche i rischi esistenti nel proprio ambito di rappresentanza, tale da assicurare loro adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.
4. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con i rappresentanti, le attività formative in materia di sicurezza e di salute nonché di prevenzione dei rischi destinate alla generalità dei lavoratori. La

formazione avviene in orario di lavoro e gli oneri sono a carico dell'Amministrazione. L'attività di formazione sarà periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

ART. 11 - MOBBING NEI LUOGHI DI LAVORO

Le parti concordano che nell'ambito delle previsioni della Legge 10 aprile 1991 n. 125 e dell'art. 57 del D.Lgs 165/01 l'Amministrazione si impegna ad attuare le misure necessarie per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale. Le parti concordano altresì di attivare il comitato per le pari opportunità. A tal scopo si individuano le azioni positive da contrattare:

- analisi e proposte sull'utilizzo del part-time fra le lavoratrici e/o lavoratori e sui conseguenti effetti sulla mobilità e percorsi di carriera;
- diffusione a tutti i dipendenti del di condotta contro le molestie sessuali sul lavoro.
- Analisi e proposte relative ai dati della situazione del personale maschile e femminile (art. 9 Legge 125/91);
- Analisi e proposte sulla collaborazione delle lavoratrice al rientro della maternità, così come apposite analisi e relative proposte per la possibilità della lavoratrice madre e del lavoratore padre di usufruire dei permessi e dei congedi previsti dalla legge 53/00.

Le parti si impegnano ad attivare il comitato per il mobbing al fine di contrastare le forme di sistematica violenza morale o psichica in occasione di lavoro attuata dal di lavoro o da altri dipendenti nei confronti di un lavoratore.

L'ente dovrà garantire strumenti idonei al funzionamento dei comitati e valorizzare e pubblicizzare con ogni mezzo il lavoro svolto dai comitati.

Capo III - PARI OPPORTUNITÀ E AZIONI POSITIVE

Art. 12 - PARI OPPORTUNITA'

(art. 4, comma 2, lett. g), C.C.N.L. 01.04.1999 – art. 19 C.C.N.L. 14.09.00)

1. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali, con particolare attenzione alla flessibilità degli orari per i lavoratori con carichi familiari, con figli minori e in rapporto anche ai servizi sociali disponibili sul territorio.
2. Le parti concordano di rimettere al comitato pari opportunità costituito presso l'ente la definizione degli interventi da individuarsi quali "azioni positive" a favore delle lavoratrici.
3. Sulla base delle proposte formulate dal suddetto comitato, saranno altresì oggetto di futuro accordo le misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionali per le lavoratrici.

Capo IV – RISORSE DECENTRATE

ART. 13 - COSTITUZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

1. L'Amministrazione comunale determina annualmente l'entità delle risorse decentrate, in conformità a quanto previsto dalle norme del C.C.N.L., ai fini della predisposizione del bilancio di previsione. La costituzione deve essere fatta in modo tale da garantire ai soggetti sindacali la verifica del rispetto di quanto previsto in materia dal C.C.N.L..
2. Tutti gli emolumenti accessori relativi al personale dipendente, escluse le retribuzioni di posizione e di risultato spettanti ai titolari delle posizioni organizzative, trovano competenza all'interno delle risorse decentrate.
3. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione, 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 o che comunque comportino un incremento stabile della dotazione organica, il fondo verrà incrementato, con oneri a carico del bilancio, nella misura necessaria a

sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività. In caso di attivazione di nuovi servizi, o riorganizzazione dei servizi esistenti, ai quali non si possa far fronte con le risorse disponibili e che non prevedano l'aumento stabile delle dotazione organiche il fondo verrà integrato delle risorse necessarie che andranno ad aumentare la parte variabile del fondo stesso.

ART. 14 - DESTINAZIONI E FINALITA' DELLE RISORSE DECENTRATE

(art. 5, comma 1, C.C.N.L. 01.04.99)

1. Il totale delle risorse decentrate, con esclusione di quelle variabili derivanti dall'art. 15, comma 1, lett. k) del C.C.N.L. del 01.04.99, sarà annualmente utilizzato per le finalità di cui all'art. 17 del C.C.N.L. del 01.04.99 e all'art. 33 del C.C.N.L. del 22.01.04.
2. Le parti concordano che, nei limiti del fondo costituito ai sensi del precedente art. 13, l'esatta definizione ai fini dell'utilizzo delle relative risorse sarà oggetto di specifico accordo con cadenza annuale.

ART. 15 - CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DI CUI ALL'ART. 17, COMMA 2, LETT. A) DEL C.C.N.L. DEL 01.04.99

(art. 4, comma 2, lett. b), C.C.N.L. 01.04.99 – art. 37 C.C.N.L. 22.01.04)

1. Il fondo attribuito sarà ripartito tra i lavoratori in modo direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta.
2. Qualora il lavoratore sia stato assunto o cessi in corso d'anno il compenso di cui al comma precedente dovrà essere proporzionalmente adeguato.
3. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, oltre che nei casi di part time, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno, per una durata complessivamente superiore a trenta giorni o multipli ad eccezione delle seguenti:
ferie e permessi sostitutivi delle festività soppresse; - assenze per patologie e relative cure collegate a causa di invalidità civile quando il dipendente sia stato assunto con la percentuale relativa alle categorie protette (max 40 giorni); - permessi di cui alla legge n.104/92; - terapie salvavita; - permessi sindacali retribuiti; - riposi compensativi e recupero straordinario; - riposo per donazione di sangue, midollo osseo ed organi – congedo di maternità di cui all'art.16 del D.Lgs.26.3.2001, n.151.
4. Non partecipano alla distribuzione delle risorse in oggetto i lavoratori assunti a tempo indeterminato relativamente al periodo di prova, in caso di mancato superamento dello stesso, mentre i lavoratori assunti a tempo determinato partecipano eventualmente alla ripartizione per il solo periodo eccedente la durata del periodo di prova previsto per la categoria in cui sono stati collocati. Si deroga al periodo di prova quando il dipendente a tempo determinato abbia prestato servizio similare presso lo stesso Ente. Sono altresì esclusi dalla ripartizione i lavoratori che non abbiano prestato servizio effettivo nel corso dell'anno per almeno 3 mesi continuativi e per i quali non sia pertanto possibile esprimere una valutazione.
5. La valutazione dovrà essere effettuata entro il mese di febbraio dell'anno successivo quello cui si riferisce. Copia della scheda di valutazione dovrà essere consegnata a ciascun dipendente che ne rilascerà ricevuta in calce; per i dipendenti non in servizio si procederà per il tramite del servizio postale.
6. Gli obiettivi facenti parte del processo di valutazione saranno preventivamente comunicati al lavoratore dal soggetto preposto alla valutazione e potranno anche essere oggetto di verifica nel corso dell'anno.
7. Prima di procedere alla formalizzazione di una valutazione negativa, intesa quale attribuzione di un punteggio inferiore al 60% del massimo attribuibile sulla base del sistema di valutazione adottato, si dovranno acquisire, in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.
8. I compensi saranno liquidati entro 60 giorni dalla conclusione delle procedure di cui ai commi precedenti.
9. A seguito dell'istituzione del nucleo di valutazione, per l'anno 2005, resta in vigore il sistema di valutazione esistente.

ART. 16 - INDENNITA' DI TURNO

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

1. Le indennità di turno di cui all'art. 17, comma 2, lett. d) del C.C.N.L. del 01.04.99 competono alle condizioni e nei limiti disciplinati dall'art. 22 del C.C.N.L. del 14.09.00.

ART. 17 – INDENNITA' DI RISCHIO

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

1. I lavoratori che effettuano prestazioni lavorative comportanti continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, derivandone il diritto all'attribuzione dell'indennità di cui all'art. 37 del C.C.N.L. del 14.09.00 (€ 30,00 mensili lorde), sono i seguenti:
 - B1: Operai:
 - B1: Assistenti domiciliari:
 - B3: Operai e autisti
 - B3: Cuoche:
2. L'indennità in oggetto va erogata in misura proporzionale al regime orario di lavoro dei percipienti.
3. Le assenze superiori a 30 gg continuativi comportano la proporzionale riduzione dell'indennità.

ART. 18 – INDENNITA' MANEGGIO VALORI

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

La disciplina di tale istituto viene rinviato a successivo eventuale accordo qual'ora ne vengano ravvisate le condizioni per l'applicazione di tale indennità.

ART. 19 – INDENNITA' DI DISAGIO

(artt. 4, comma 2, lett. c), e 17, comma 2, lett. f), C.C.N.L. 01.04.99)

1. *Indennità per attività in situazione di disagio.* L'indennità è corrisposta al personale che presti la propria attività in ambienti che comportino esposizione continuativa a situazioni di disagio e, nello specifico ai dipendenti che svolgano mansioni di assistente domiciliare. L'importo della indennità è pari a € 20,00 mensili.
2. *Indennità di disagio per articolazione flessibile dell'orario di lavoro.* L'indennità è corrisposta al personale che sia chiamato a modifiche dello schema orario di lavoro, svolte di norma in orari non coincidenti con gli ordinari orari di servizio, negli importi a margine di ciascuna categoria indicati, e saranno erogate previa acquisizione della documentazione fornita da parte del responsabile di servizio attestante la corrispondenza della prestazione resa alle fattispecie di seguito previste:
 - B1: Operai:
 - B3: Operai e autisti
 - C1: Istruttore

Fino a 15 giorni mensili	€ 15,00
Fino a 20 giorni mensili	€ 20,00
2. Le indennità in oggetto competono in misura intera a prescindere dal regime orario di lavoro dei percipienti.

ART. 20 - INDENNITA' PER SERVIZI PRONTA DISPONIBILITA'

(art. 15, comma 5, CCNL 1.4.1999)

1. Il presente articolo disciplina l'organizzazione del servizio di pronta disponibilità riguardante l'esigenza di fronteggiare situazioni eccezionali e improvvise da risolversi con estrema urgenza e di rilevante gravità

(esempio: incendi, inondazioni, neve, ecc.). Restano pertanto escluse tutte le attività programmate da almeno 48 ore.

2. Le chiamate e gli interventi effettuati saranno oggetto di formalizzazione da parte del responsabile di riferimento il giorno successivo rispetto all'espletamento. Le chiamate saranno effettuate dal responsabile di riferimento, dall'Assessore di reparto, dal Sindaco o dal Segretario/direttore Generale.
3. Sarà riconosciuto un compenso individuale pari ad €. 40,00 lorde per ogni singola chiamata oltre alla corresponsione del compenso per la prestazione di lavoro straordinario e dell'indennità chilometrica per il personale proveniente da fuori comune.

ART. 21 - INDENNITA' PER SERVIZIO DI CHIAMATA

1. Le chiamate e gli interventi senza carattere di estrema urgenza e rilevante gravità saranno oggetto di formalizzazione da parte del responsabile di riferimento il giorno successivo rispetto all'espletamento. Le chiamate saranno effettuate dal Responsabile di riferimento, dall'Assessore di reparto, dal Sindaco o dal Segretario/Direttore Generale.
2. L'amministrazione si impegna a corrispondere, nel caso di chiamata senza preavviso, a quei dipendenti che effettuano prestazioni aggiuntive oltre il proprio normale orario di servizio le somme di seguito elencate:
 - € 20,00 nei giorni feriali.
 - € 40,00 in orario notturno, nei giorni festivi o non lavorativi.
 oltre alla corresponsione del compenso per la prestazione di lavoro straordinario e dell'indennità chilometrica per il personale proveniente da fuori comune. La pausa tra il normale orario di servizio e le prestazioni aggiuntive deve essere di almeno 1 ora.
3. Viene infine corrisposta al personale dei servizi demografici l'indennità per reperibilità servizio stato civile nel caso di doppia festività o comunque in caso di interruzione del servizio per almeno due giorni consecutivi, nell'importo di € 30,00

ART. 22 - INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

(artt. 4, comma 2, lett. c) e 17, comma 2, lett. f), C.C.N.L. 01.04.99 – art. 36 C.C.N.L. 22.01.04)

1. Le indennità per specifiche responsabilità competono ai soggetti che svolgono le mansioni di seguito elencate, negli importi a margine di ciascuno indicati, limitatamente alle mensilità di effettivo svolgimento delle stesse:

CATEGORIA	FIGURA PROFESSIONALE	FATTISPECIE	IMPORTO ANNUO
C/D	Istruttore amministrativo/Direttivo	Soggetti nominati responsabile di procedimenti aventi istruttorie particolarmente complesse (la nomina di tali posizioni da parte dei Responsabili di servizio avviene di concerto con il Segretario/Direttore Generale nell'ambito della sua attività di coordinamento)	Fino ad un massimo € 2.064,00
B/C/D	Personale munito di deleghe alle funzioni di ufficiale di stato civile, d'anagrafe ed elettorale	Soggetto incaricato dell'esercizio delle funzioni nell'ambito delle competenze del Sindaco come ufficiale di Governo compresa la sottoscrizione dei relativi atti finali	€ 100,00 per delega fino ad un massimo di € 300,00

2. Le indennità in oggetto, se svolte in via esclusiva, competono in misura intera a prescindere dal regime orario di lavoro dei percipienti.

ART. 23 - FONDO PER EVENTI STRAORDINARI E IMPREVEDIBILI

1. E' istituito il "Fondo per eventi straordinari e imprevedibili" per fronteggiare le esigenze di lavoro aggiuntivo dei dipendenti in caso di eventi straordinari e imprevedibili (es. calamità naturali).
2. Tale fondo integra il fondo per il lavoro straordinario di cui all'art.14 del CCNL 14.1.1999 ed è quantificato in base alle esigenze annuali.
3. L'erogazione del fondo avviene sulla base degli importi orari previsti per il lavoro straordinario di ogni categoria/posizione economica e previa acquisizione della documentazione fornita da parte del responsabile di servizio attestante la corrispondenza della prestazione resa alle fattispecie disciplinate al presente articolo.
4. Le risorse del presente fondo non utilizzate nel corso dell'anno di riferimento confluiscono nelle risorse per la costituzione del fondo il salario accessorio del medesimo anno.

ART. 24 - INCENTIVI DERIVANTI DA NORME LEGISLATIVE

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

1. Le parti concordano che allo stato attuale le prestazioni effettuate dal personale dipendente, correlate a forme di incentivazione economica previste da norme legislative, sono le seguenti:
 - attività in materia di accertamento e riscossione ICI (art. 3, comma 57, legge 662/96);
 - attività interna di progettazione e pianificazione territoriale (art. 18 legge 109/94 e s.m.i.).
 - attività in materia di condono edilizio.
2. I criteri relativi alla corresponsione dei compensi di cui sopra, fatto salvo in ogni caso il recepimento in atti amministrativi e regolamentari dell'ente qualora previsto.
3. Le parti si danno reciprocamente atto che, in caso di attivazione di nuove forme di incentivazione previste da norme vigenti o future, saranno oggetto di futuro accordo integrativo i relativi criteri di utilizzazione.

ART. 25 - AVVOCATURA - COMPENSI PROFESSIONALI

(Art. 27 C.C.N.L. 14.09.00)

1. La corresponsione dei compensi professionali recuperati a seguito di condanna della parte avversa soccombente, da effettuarsi secondo la disciplina di cui al R.D. n. 1578/33, è interamente cumulabile con la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 10 del C.C.N.L. del 31.03.99.

CAPO V - FORMAZIONE, RIQUALIFICAZIONE E AGGIORNAMENTO

ART. 26 - PROGRAMMI FORMATIVI ANNUALI E PLURIENNALI

(art. 4, comma 2, lett. d) C.C.N.L. 01.04.99 – art. 45, comma 2, C.C.N.L. 22.01.04)

1. Nel periodo di vigenza del presente contratto l'amministrazione si impegna a destinare al capitolo della formazione una somma pari almeno all'1% della spesa complessiva del personale.
2. Le parti si impegnano a confrontarsi sui criteri relativi ai programmi formativi annuali e pluriennali, definendo le priorità e comunque con l'obiettivo di coinvolgere la globalità del personale entro il periodo di vigenza contrattuale.
3. Il programma annuale dovrà specificare i seguenti elementi :
 - individuazione e destinazione delle risorse;
 - tempi di realizzazione.
4. L'attuazione dei piani formativi dovrà prevedere tempi di inizio e fine attività certi; dovrà essere coerente alle attività lavorative svolte o previste per il personale interessato. Il programma distinguerà tra formazione e addestramento, aggiornamento e riqualificazione.

5. La formazione si svolge in orario di lavoro . Eventuali prestazioni di lavoro straordinario effettuate a tale scopo possono dar luogo a recupero parziale o totale. La forma di compensazione può essere concordata con il singolo lavoratore sin dall'inizio del corso.

6. Qualora le iniziative di formazione si svolgano in comune diverso dalla sede di lavoro il tempo di percorrenza rientra nell'orario di servizio. Il tempo di percorrenza eccedente il normale orario di servizio sarà remunerato con la sola indennità di trasferta.

CAPO VI - IMPLICAZIONI CONSEGUENTI A INNOVAZIONI SU ASSETTI ORGANIZZATIVI - NUOVE TECNOLOGIE - DOMANDA DI SERVIZI

ART. 27 - IMPLICAZIONI IN ORDINE ALLA QUALITÀ DEL LAVORO E ALLA PROFESSIONALITÀ DEI DIPENDENTI IN CONSEGUENZA DELLE INNOVAZIONI DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI , TECNOLOGICHE E DOMANDA DEI SERVIZI

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

1. Al fine di garantire il necessario equilibrio tra l'innovazione degli assetti organizzativi, le nuove tecnologie e le professionalità necessarie, le parti si impegnano a concordare i necessari momenti di confronto previsti per effetto della disposizione di cui all'art. 4, comma 2, lett. f) del C.C.N.L. 01.04.99.
2. Anche nella vigenza del presente C.C.D.I., l'Amministrazione si rende disponibile a sperimentare forme di telelavoro come previsto dall'art. 4 della legge 16.06.98 n. 191.

CAPO VII - POLITICHE GENERALI DELL'ORARIO DI LAVORO

ART. 28 - CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO

(art. 4, comma 2, lettera m) , C.C.N.L. 01.04.99)

1. Il normale orario di lavoro è di 36 ore settimanali.
2. La prestazione individuale di lavoro non può avere un arco massimo giornaliero superiore alle 10 ore.
3. I responsabili dei servizi - in raccordo con il Direttore generale - valutano opportunamente la possibilità di concedere al personale che esprima particolari esigenze, adeguatamente documentate, l'utilizzo di forme flessibili di orario, anche per periodi limitati e compatibilmente con le esigenze di servizio.
4. Allo scopo di monitorare adeguatamente l'applicazione del presente articolo si concorda di istituire apposita cartella nella quale saranno contenute tutte le richieste (rese anonime) con relative concessioni.
5. Sarà data comunque la priorità al personale che si trovi in situazione di svantaggio personale, familiare, nonché ai dipendenti con figli in età scolare.
6. A titolo esemplificativo si elencano le seguenti fattispecie che possono dar luogo a domanda, e compatibilmente con le esigenze di servizio, ad articolazione dell'orario di lavoro in termini di deroga all'orario generale previsto per il servizio in cui il lavoratore è incardinato :
 - assistenza a familiari ospedalizzati
 - figli minori
 - congiunti conviventi portatori di handicap ai sensi della legge 104/92.

ART. 29 - ORARIO FLESSIBILE

(art. 4, comma 2, lettera m) C.C.N.L. 01.04.99)

1. Per tutti i servizi che non prevedano orari fissi (ad es. vigili urbani) o per tutte quelle situazioni in cui la flessibilità di orario sia compatibile con le esigenze di servizio, nonché per tutti quei servizi in cui non sia

previsto un lavoro in squadra, viene confermata la flessibilità di *posticipazione/anticipazione* del proprio orario di ingresso, e corrispondente uscita, fino a 30' minuti compatibilmente con il rispetto dell'orario di apertura al pubblico.

2. La flessibilità riguarda ciascun turno di servizio (sia esso mattutino o pomeridiano).
3. Il maggiore e il minore orario accumulato con la flessibilità può essere compensato per il primo caso entro la settimana. Solo nel caso di minor orario (debito orario) se non compensato entro la settimana lo stesso seguirà le regole dell'art. 20 comma 3 del CCNL 06 luglio 2005.

ART. 30 – INDENNITA' SOSTITUTIVA DI MENSA

(art. 45 e art. 46, C.C.N.L. 14.09.00)

1. Il personale del Comune di Ponte di Piave ha diritto a indennità sostitutiva del servizio di mensa per un valore unitario massimo rimborsabile di € 5,29, da usufruire ai sensi dell'art. 46, comma 2, del C.C.N.L. 14.09.2000.

ART. 31 – PERMESSI RETRIBUITI

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti, debitamente documentati, a norma dell'art. 19 del CCNL 06/07/95.
2. Le In relazione al punto 2 dell'art. 19 del CCNL 06/07/95 si concorda quanto segue: in alternativa ai tre giorni di permesso retribuito il dipendente può fruire di n. 18 ore (se l'orario di lavoro è articolato su sei giorni) o 21,36 ore (se l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni) complessive di permesso utilizzabile anche in modo frazionato. Le due modalità di fruizione non sono cumulabili e la scelta si intende valida al momento del primo utilizzo di permesso;
3. Tra le motivazioni per cui posso essere concessi i permessi di cui al presente comma rientrano:
 - analisi e visite cliniche e specialistiche personali purchè effettuate presso strutture pubbliche e/o convenzionate;
 - assistenza ospedaliera dei propri familiari;
 - trasloco;
 - effettuazione di testimonianze per fatti non di ufficio;
 - assenze motivate da gravi calamità naturali che rendono oggettivamente impossibile il raggiungimento della sede di servizio, fatti salvi, in questi eventi, i provvedimenti di emergenza diversi e più favorevoli disposti dalle competenti autorità;
 - partecipazione come candidato a consultazioni elettorali comunali;
 - nascita dei figli;
 - altri motivi personali o familiari (debitamente documentate e valutate dai Responsabili dei Servizi).

ART. 32 – ASSENZE PER MALATTIA

1. Nel caso di malattia insorta nell'arco della giornata lavorativa e qualora il dipendente abbia lasciato la sede di servizio:
 - la giornata non sarà considerata assenza per malattia se la relativa certificazione medica decorre dal giorno successivo a quello della parziale prestazione lavorativa. In tale ipotesi, il dipendente, al fine del completamento dell'orario, recupererà le ore non lavorate concordandone i tempi e le modalità con il dirigente, anche ai sensi dell'art 20 CCNL del 06/07/95 (Permessi brevi).
 - nel caso in cui invece il certificato medico coincide con la giornata della parziale prestazione lavorativa, la stessa sarà considerata assenza per malattia e il dipendente potrà invece utilizzare le ore lavorate come riposo compensativo di pari entità.

ART. 33 – LAVORO STRAORDINARIO E “BANCA DELLE ORE”

(artt. 38 e 38 bis C.C.N.L. 14.09.00)

Le parti si danno atto dell'avvenuta applicazione di quanto previsto nell'art. 38 del CCNL 14.09.2000. Per quanto concerne l'art 38 bis del medesimo CCNL (banca delle ore) si impegnano a confrontarsi successivamente e tempestivamente qualora sopravvengano richieste dal parte dei lavoratori.

ART. 34 - FESTIVITA' SOPPRESSE

1. A domanda del dipendente le festività sopresse posso essere fruite con le seguenti modalità:
 - a) in 4 giorni di riposo;
 - b) in 21 ore (se l'orario di lavoro è articolato su sei giorni) o 28,48 ore (se l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni) complessive.
2. Le due modalità di utilizzo non sono cumulabili e sono proporzionate alle regole del part-time. L'opzione si intende valida al momento del primo utilizzo di permesso;

CAPO VIII - RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

ART. 35 - PIANO DI RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

(artt. 4, comma 2, lettera i), e 22 C.C.N.L. 01.04.99)

Le parti si danno atto dell'avvenuta applicazione di quanto previsto nell'art. 22 del C.C.D.L. 01.04.1999 del precedente quadriennio contrattuale, in merito alla riduzione dell'orario di lavoro del personale turnista dei servizi di polizia municipale, e si impegnano a confrontarsi successivamente e tempestivamente qualora sopravvengano ulteriori analoghi assetti organizzativi.

CAPO IX - ECCEDENZE DI PERSONALE

ART. 36 - MODALITA' DI GESTIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

(art. 4, comma 2, lettera l), C.C.N.L. 01.04.99)

1. Qualora in sede di attuazione dei processi di ridistribuzione delle competenze fra i diversi livelli istituzionali, ovvero per effetto di ristrutturazioni o esternalizzazioni, dovessero verificarsi situazioni di eccedenza di personale, l'Amministrazione, prima di attuare le disposizioni previste dall'art. 33 del D.Lgs 165/01 verificherà tutte le possibilità che consentano di utilizzare detto personale in strutture diverse, anche attraverso mutamento del profilo professionale, tenendo conto della programmazione del fabbisogno di personale.

CAPO X - L'ORDINAMENTO PROFESSIONALE E LO SVILUPPO PROFESSIONALE

ART. 37 - INDIVIDUAZIONE DELLE RISORSE

(art. 14, comma 2, C.C.N.L. 31.03.99 - art. 17, comma 2, lettera b), C.C.N.L. 01.04.99 – art. 34, comma 4, C.C.N.L. 22.01.04)

1. Allo scopo di dare concreta attuazione al nuovo ordinamento professionale così come risultante dalle norme contenute nel C.C.N.L. del 31.03.99 e s.m.i., e quindi al fondamentale obiettivo della valorizzazione e promozione delle risorse professionali esistenti all'interno dell' Ente, nonché allo scopo di favorire un'organizzazione della struttura che sia tale da rispondere in maniera efficace ed efficiente agli obiettivi istituzionali dell'Ente, risulta necessario individuare in maniera certa e definita le risorse economiche necessarie alla attuazione di quanto prefissato.

2. Le parti convengono pertanto che le risorse da destinare alla progressione economica orizzontale verranno concordate annualmente, conformemente a quanto già previsto nell'art. 13 del presente C.C.D.I., e parimenti le modalità per il loro concreto utilizzo.

3. La spesa per la progressione economica orizzontale - che deve essere calcolata tenendo anche conto dei ratei di tredicesima mensilità - essendo una spesa per incrementi del trattamento economico fondamentale, è irreversibile e, pertanto, comporterà la corrispondente riduzione delle risorse che possono essere destinate ad altri istituti economici accessori.

4. Ai sensi dell'art. 34, comma 4, del C.C.N.L. del 22.01.04, l'utilizzo degli importi in precedenza fruiti per progressione economica orizzontale da personale che sia cessato o abbia modificato il suo rapporto di lavoro sarà oggetto di specifico accordo in sede di contrattazione decentrata con cadenza annuale.

ART. 38 - COMPLETAMENTO E INTEGRAZIONE DEI CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

(art. 16, comma 1, C.C.N.L. 31.03.99)

1. La progressione economica orizzontale si sviluppa nei limiti delle risorse a ciò destinate, tramite graduatorie uniche di ente distinte per categoria, nel rispetto dei principi e criteri di cui all'art. 5 del C.C.N.L. del 31.03.99, come qui di seguito integrati, e della procedura di cui all'art. 16, comma 2, del medesimo C.C.N.L..

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

CRITERI	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D
Esperienza	50	45	40	30
Merito	50	55	60	70

3. Esperienza acquisita:

Dall'attribuzione sarà escluso il periodo minimo di un anno.

Il servizio prestato nella medesima categoria viene valutato **0,50** per anno;

Il servizio prestato nelle categorie inferiori, viene valutato **0,25** per anno.

Esclusivamente per le categorie D, l'esperienza di servizio maturato presso altri enti nella medesima posizione economica, viene calcolata nella misura del 70%.

4. Il merito viene a sua volta articolato nelle seguenti aree e correlati macro fattori:

Comportamenti organizzativi:

- Rendimento qualitativo
- Integrazione personale nell'organizzazione
- Capacità organizzative e di gestione
- Competenza professionale e capacità tecnica

Risultati:

- Risultati derivanti da obiettivi individuali
- Risultati derivanti da obiettivi di P.E.G.

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

AREE DI VALUTAZIONE	Cat. A	Cat. B – Posiz. econ. iniziale B1	Cat. B – Posiz. econ. iniziale B3	Cat. C	Cat. D
Comportamenti organizzativi: 1. rendimento quantitativo e qualitativo 2. competenze professionali e capacità tecnica 3. integrazione nell'organizzazione 4. capacità organizzative e di gestione	100%	100%	90%	80%	70%
Risultati: 1. obiettivi/risultati individuali 2. obiettivi/risultati del PEG	0%	0%	10%	20%	30%

6. Fermo rimanendo il limite posto dallo stanziamento annualmente definito ai fini della progressione economica orizzontale, è condizione imprescindibile per accedere alla graduatoria avere conseguito una valutazione di merito non inferiore all'70% del massimo attribuibile sulla base del sistema di valutazione adottato.
7. Affinché sia possibile esprimere una valutazione è necessario che il lavoratore abbia prestato effettivo servizio per almeno 6 mesi continuativi nell'anno di riferimento o 8 mesi anche in modo frazionato
8. La decorrenza della progressione economica orizzontale coincide di norma, salvo diverso accordo in sede di utilizzo annuale delle risorse decentrate, con il 1° gennaio dell'anno cui si riferisce la valutazione.
9. Per poter accedere alla progressione economica orizzontale è necessario che il lavoratore abbia maturato, entro il 31 dicembre dell'anno precedente la decorrenza del beneficio, una permanenza minima nella posizione economica immediatamente inferiore:
- di due anni per l'accesso alla seconda posizione economica
 - di tre anni per l'accesso alla terza posizione economica o successive.
10. L'esperienza di servizio maturata presso altri enti, nella medesima posizione economica, viene calcolata integralmente se nello stesso profilo professionale ovvero al 50% se in un diverso profilo professionale.
11. Il periodo di prova è utile per il calcolo dell'esperienza ai fini della progressione economica orizzontale.
12. In caso di parità, nella graduatoria finale di merito si dovrà tenere conto, nell'ordine, dei seguenti criteri residuali:
- migliore valutazione
 - maggiore anzianità complessiva all'interno dell'ente.

CAPO XI – FLESSIBILITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 39 – DISCIPLINA SPERIMENTALE DEL TELELAVORO

(Art. 1 C.C.N.L. 14.09.00)

1. Le parti concordano nel rinviare la disciplina della modalità relative al rimborso delle spese sostenute dal lavoratore per consumi energetici e telefonici nonché la definizione dell'eventuale trattamento salariale accessorio al momento della concreta individuazione applicativa di tale fattispecie di effettuazione della prestazione lavorativa.

ART. 40 – FORNITURA DI LAVORO TEMPORANEO

(Art. 2 C.C.N.L. 14.09.00)

1. In caso di utilizzo di contratti di lavoro temporaneo, i lavoratori coinvolti che partecipino a programmi o progetti di produttività hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti alle stesse condizioni previste per i dipendenti assunti a tempo determinato.
2. Ai relativi oneri si fa fronte con le risorse decentrate di cui all'art. 31 del C.C.N.L. del 22.01.04.

ART. 41 – CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO

(Art. 3 C.C.N.L. 14.09.00)

1. I lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro hanno diritto a percepire le voci retributive accessorie, disciplinate in sede di C.C.D.I. in conformità all'art. 17 del C.C.N.L. del 01.04.99, in misura analoga agli altri lavoratori dell'ente, fermo rimanendo che la relativa copertura finanziaria rientra negli oneri complessivi del progetto formativo e non va pertanto a carico delle risorse decentrate di cui all'art. 31 del C.C.N.L. del 22.01.04.

ART. 42 – RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

(Artt. 4 e 6 C.C.N.L. 14.09.00)

1. Il contingente di personale a tempo parziale di ciascuna categoria, di cui al comma 2 dell'art. 4 del C.C.N.L. del 14.09.00, può essere elevato fino ad un ulteriore 10% nei seguenti casi, purchè debitamente documentati:
 - figli minori fino all'età prevista per la frequenza della scuola dell'obbligo;
 - presenza di familiari portatori di handicap, alle condizioni di cui all'art. 20 della legge 53/2000;
 - per il conseguimento di titoli professionali o di studio superiori alla scuola dell'obbligo.
 - Partecipazione ad attività o di volontariato socialmente utili (debitamente documentati)
2. I trattamenti accessori del personale a tempo parziale sono erogati in conformità alla disciplina degli articoli da 17 a 22 del presente C.C.D.I..

CAPO XII - GARANZIA DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

ART. 43 - I SERVIZI MINIMI ESSENZIALI

1. Al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati, le parti individuano i servizi pubblici essenziali, erogati normalmente dall'Ente, che verranno garantiti anche in occasione di sciopero, nel rispetto delle disposizioni generali stabilite con il CCNL del 19 settembre 2002.
2. I servizi ritenuti essenziali fra quelli elencati nelle norme di garanzia del CCNL e il contingente di personale individuato a garantirli sono:

Servizi Essenziali	Contingenti
Servizio di stato civile <i>limitatamente alle registrazioni di nascita e di morte</i> Servizio Elettorale <i>limitatamente alle attività in dispensabili nei giorni di scadenza dei termini previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali</i>	1
Servizio cimiteriale <i>limitatamente al trasporto, al ricevimento, ed all'inumazione delle salme</i>	Servizio esternalizzato
Servizio di pronto intervento ed assistenza <i>per assicurare la tutela fisica, limitatamente alla distribuzione del vitto a persone non autosufficienti e ai minori in carico ai servizi sociali</i>	1
Servizio di polizia municipale limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: a) attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di T.S.O. b) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale e attività di pronto intervento c) assistenza in caso di sgombero di neve.	1 (per l'intera giornata)
Servizio attinente la rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi), idrica, fognaria e	1

di depurazione	

3. Il responsabile del servizio, in occasione di ciascun sciopero che interessi i servizi essenziali, individuerà 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 allo sciopero per garantire la continuità delle predette prestazioni, comunicando – cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero – i nominativi inclusi nei contingenti come sopra individuati, alla RSU e ai singoli interessati. Il lavoratore ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.

4. per quanto non espressamente disciplinato si rinvia all'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni – Autonomie Locali del 19 settembre 2002.

CAPO XIII - DISPOSIZIONI FINALI

ART. 44 - NORMA FINALE

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 40, comma 3, del D.Lgs. 165/01, nonché dall'art. 4, comma 5, del C.C.N.L. del 01.04.99, le parti si danno reciprocamente atto che gli articoli del presente C.C.D.I. da cui derivano reciproci diritti e obblighi di natura negoziale sono esclusivamente i seguenti:
 - art. 1
 - art. 10 e 12
 - artt. da 14 a 39
2. Le rimanenti norme hanno valenza relativa alla definizione e all'organizzazione dei rapporti tra le parti e il loro rispetto è comunque dovuto in ossequio ai principi di correttezza e buona fede.
3. Qualora intervengano mutamenti normativi inerenti materie rinviate alla contrattazione decentrata, le parti si impegnano a incontrarsi per ridefinirne la disciplina.
4. Rimangono in vigore tutte le norme del precedente contratto collettivo decentrato integrativo non riformulate nel presente.
5. Ai sensi dell'art. 1, comma 2, del presente C.C.D.I., gli articoli 19, 20, 21 hanno efficacia a decorrere dal *1 febbraio 2006*.

La parte pubblica:

Il Direttore Generale – Parisi Dott. Vincenzo _____

Le R.S.U.: - Casonato Ezio _____

- Fuser Tiziano _____

- Marcassa Eddo _____

- Tonetto Sara _____

Le OO.SS. territoriali:

per la CISL – FP - Nassuato dott.ssa Valeria _____

