



COMUNE DI PONZANO VENETO
Provincia di Treviso

CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO

Sottoscrizione autorizzata con deliberazione di G.C. n. 41 del 12 marzo 2009 .

COMPOSIZIONE DELEGAZIONI

La delegazione trattante è così costituita:

Parte pubblica:

Il segretario/direttore generale *De Toffol dott. Fabio*
Callegari Lorenzo - Posizione organizzativa
Masini Stefano - Posizione organizzativa
Visotto Angelo - Posizione organizzativa

Parte sindacale:

la R.S.U.:
Da Re Eva, Piovesan Annarosa - CISL FPS
Pavanetto Walter - CGIL FLFP
Franchetto Paola - UIL FPL

le OO.SS. territoriali

Marin Francesca in rappresentanza della CISL FPS
Casarin Marta in rappresentanza della CGIL FLFP
Ficotto Maurizio in rappresentanza della UIL FPL

L'anno **duemilanove** il giorno **venticinque** del mese di **marzo** alle ore **09,30** presso la Sede Municipale di Ponzano Veneto si sono riunite le parti come sopra indicate per la definizione dell'accordo inerente l'applicazione degli istituti contrattuali demandati alla contrattazione decentrata integrativa previsti dall'art.4 del CCNL 01.04.1999, definendo quanto segue:

ART.1 CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente Contratto collettivo decentrato integrativo, (CCDI) si applica a tutto il personale del comparto della Amministrazione Comunale di Ponzano Veneto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

ART. 2 DURATA

Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno decorrenza dal 01/01/2009 al 31/12/2012.

Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti almeno 3 mesi prima di ogni singola scadenza, fatta salva variazioni concordate fra le parti. 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.

ART. 3
INDIVIDUAZIONE DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI
AI SENSI DELLA LEGGE 146/90
(art. 1 norme di garanzia CCNL 06.07.1995)

1. I servizi pubblici essenziali che verranno garantiti anche in occasione di sciopero al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati sono quelli già indicati dall'art.2 dell'Accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002. Per la specifica situazione del comune di Ponzano Veneto essi sono i seguenti:

- a) il servizio di stato civile
- b) il servizio elettorale
- c) il servizio cimiteriale
- d) il servizio di assistenza domiciliare
- e) il servizio di polizia locale
- f) servizio del personale
- g) il servizio attinente alla protezione civile ;
- h) il servizio asilo nido

ART. 4
PRESTAZIONI INDISPENSABILI E CONTINGENTI DI PERSONALE PER
IL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

1. Contingenti

Le Parti individuano i seguenti contingenti professionali e numerici di personale che verrà esonerato dallo sciopero al fine di garantire le prestazioni indispensabili precedentemente individuate:

SERVIZIO	CATEGORIA	NUMERO ADDETTI
<i>Stato civile</i>	C o D	1
<i>Elettorale</i>	C o D	1
<i>Cimiteriale</i>	A o B	2
<i>Polizia Locale</i>	C o D	2 (1 per turno)
<i>Assistenza Domiciliare</i>	B	1
<i>Asilo Nido</i>	A B C	Intero servizio
<i>Protezione civile</i>	C	1
<i>Ufficio personale</i>	C	1

(vedi note in appendice)

2. La parte pubblica attraverso il controllo del segretario o del direttore generale garantisce i servizi minimi essenziali secondo le norme stabilite dalle leggi e dalla contrattazione collettiva.

Il responsabile del servizio individuerà, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, possibilmente a rotazione fra gli addetti 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 - cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero - i nominativi inclusi nei contingenti, come sopra individuati, alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati. 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.

Per il personale dell'Asilo nido gestito dal comune il responsabile del servizio avvia la procedura di comunicazione volontaria prevista dall'art. 3 comma 2 dell'Accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002. In caso di mancata comunicazione il responsabile può stabilire l'unificazione dell'orario di inizio dell'attività il giorno dello sciopero nei confronti di tutti gli addetti.

3. Prestazioni dei dipendenti contingentati :

Si precisa, inoltre, che la prestazione dei dipendenti contingentati farà solo riferimento alle mansioni ed ai compiti specificatamente previsti dalle norme e dai contratti di riferimento. Diversamente, i dipendenti che non hanno aderito allo sciopero hanno l'obbligo di eseguire tutte le prestazioni esigibili da contratto compresa l'apertura al pubblico.

4. A termini del CCNL 06.07.1995 nonché delle norme legislative sul diritto di sciopero non possono, comunque essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:

- dal 10 al 20 agosto;
- dal 23 dicembre al 7 gennaio;
- 5 giorni prima e 3 dopo delle festività pasquali;
- 3 giorni prima e 3 dopo la commemorazione dei defunti;
- il giorno dei pagamenti degli stipendi;
- 5 giorni prima e 5 dopo le consultazioni elettorali previste dal CCNL.

5. Le procedure di conciliazione da attivarsi prima dello sciopero sono quelle previste dall'art.7, comma 2 lettera c dell' Accordo collettivo nazionale 19.9.2002.

6. Nelle occasioni di sciopero l'Amministrazione si impegna a garantire una opportuna informazione all'utenza.

LE RELAZIONI SINDACALI

ART. 5 RELAZIONI SINDACALI

1. Le relazioni sindacali si esplicano, attraverso la attivazione dei seguenti istituti previsti dal Contratto Nazionale di Lavoro (CCNL), attraverso :

- la concertazione,
- la contrattazione,
- la consultazione
- l'informazione preventiva; l'informazione successiva ove prevista.
- l'interpretazione autentica

2. Allo scopo di rendere effettivi i principi che stanno alla base di un sistema di relazioni sindacali 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 assoggettate dal CCNL a contrattazione decentrata;

- b) convocazione delle delegazioni : l'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni di norma entro 15 e comunque non oltre 30 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;
- d) verbali : di ogni seduta verrà steso un verbale che dovrà riportare sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative. Lo stesso verrà sottoscritto dai componenti la delegazione trattante. L'Amministrazione individuerà all'interno della delegazione di parte pubblica apposito soggetto verbalizzante ;
- e) argomenti rinviati : qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà, possibilmente 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 CCNL, 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 della Amministrazione a tutti i dipendenti in servizio il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal CCNL del Comparto mediante affissione all'albo pretorio ;
- h) registro degli accordi: presso la struttura competente alla gestione delle relazioni sindacali, così come previsto nei regolamenti, è istituito il registro degli accordi sindacali ed il registro dei protocolli e dei verbali di concertazione ai quali hanno accesso i soggetti abilitati alla contrattazione collettiva decentrata;
- i) pareri : nei provvedimenti, conseguenti ad atti di concertazione o contrattazione, adottati dall'Amministrazione o dai dirigenti, dovrà essere fatta indicazione dei pareri delle OO.SS.;
- j) logistica: per un anno a titolo sperimentale, a far data dalla sottoscrizione del presente contratto, l'amministrazione comunale garantisce alle Rappresentanze Sindacali Unitarie la fruizione di una casella riservata di posta elettronica.

ART. 6

LA CONCERTAZIONE (ART.6 ccnl 22.01.2004)

1. La concertazione è richiesta dai soggetti sindacali dopo aver ricevuto l'informazione. Inizia di norma entro il 10 giorno dalla data di ricezione della richiesta da parte dell'Amministrazione o al 5° giorno in caso di urgenza.
2. Durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
3. La concertazione si conclude entro 30 giorni dalla data della richiesta.
4. Dell'esito della concertazione si redige apposito verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

ART. 7

L'INFORMAZIONE

1. L'ente informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane
2. L'informazione si ispira ai criteri e modalità indicati dall'art. 7 del CCNL 1/4/99 .
3. L'informazione deve essere rivolta alle OO.SS firmatarie del contratto e alle RSU e può essere assicurata anche telematicamente.

ART. 8

LA CONTRATTAZIONE

1. Le parti concordano che nell'ambito delle previsioni della legge 10 aprile 1999 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 tale 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 e sui livelli occupazionali;
 - Diffusione a tutti i dipendenti del codice 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 collocazione delle lavoratrici al rientro della maternità, così come apposita 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.
2. Le parti concordano che il medesimo comitato avrà anche le funzioni del comitato per il mobbing.
3. Le parti concordano di verificare un percorso amministrativo-contrattuale al fine costituire la commissione insieme ad altri enti.
4. L'Ente dovrà garantire strumenti idonei al funzionamento dei comitati e valorizzare e pubblicizzare con ogni mezzo il lavoro svolto dai comitati. (comma 7 art. 8 CCNL 22.01.2004)
5. Le materie rimesse alla contrattazione decentrata sono quelle indicate nell'allegato B)

ART. 9

LA CONSULTAZIONE

1. Oltre che sulle materie per le quali è prevista la concertazione o la contrattazione collettiva decentrata integrativa, l'informazione è preventiva anche sugli atti di natura organizzativa con richiamo all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001
2. L'Amministrazione, prima dell'adozione dei provvedimenti, trasmette alle Rappresentanze Sindacali la relativa documentazione, così attivando la consultazione prevista dalle norme.
3. Qualora, entro 5 giorni dalla trasmissione della documentazione di cui al comma precedente, non pervenga alcuna richiesta di incontro da parte delle Delegazioni Sindacali, l'Amministrazione procede all'adozione dei provvedimenti di propria competenza.

FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

ART. 10 COSTITUZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

1. Le risorse destinate annualmente alla produttività, alla attuazione della nuova classificazione del personale nonché al trattamento accessorio costituiscono un unico fondo, che per l'anno 2009 viene determinato come da allegato A). L'Amministrazione si impegna ad inviare, ai soggetti titolari dell'informazione preventiva, la costituzione del fondo in fase di predisposizione del bilancio preventivo.
2. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli 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 o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, l'amministrazione comunale, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni, valuta anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.
3. A termini dell'art. 31 del CCNL 22/1/2004 le risorse stabili vengono definite in un unico importo che resta confermato anche per gli anni successivi. L'importo è suscettibile di incremento ad opera di specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro nonché per effetto di ulteriori applicazioni della disciplina dell'art. 15 comma 5 del CCNL 1/4/1999, limitatamente agli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche.
4. Per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche le risorse sono integrate con gli importi aventi caratteristiche di eventualità e variabilità derivanti dalla disciplina contrattuale citata nel summenzionato articolo 31 con esclusione di quelle di cui alla lettera e) dell'art. 15 del CCNL 1/4/1999.
5. Le risorse che costituiscono il fondo delle risorse decentrate eventualmente non spese andranno in aumento al medesimo fondo dell'anno successivo. (art.17, comma 5 CCNL 1.4.1999)

ART. 11 CRITERI DI VALUTAZIONE

1. Il dipendente è valutabile qualora nell'anno considerato sia stato in servizio attivo per almeno 90 giorni di calendario.
2. Per il dipendente, in congedo obbligatorio di maternità, che nell'anno di valutazione non abbia prestato servizio attivo per almeno 90 giorni di calendario, ai fini della produttività collettiva sarà adottato il criterio della sufficienza.

ART. 12

PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

CRITERI PER L'EROGAZIONE

1. Il fondo destinato a finanziare la produttività collettiva viene quantificato di anno in anno.
2. In merito alla parametrizzazione per categoria, gli indici applicabili sono i seguenti :

CATEGORIA	INDICE
A	1,00
B	1,20
C	1,30
D	1,50

3. I PEG e/o i Piani degli obiettivi gestionali (POG) e/o i progetti generali di produttività saranno trasmessi alle OO.SS ed alla R.S.U. dopo la loro approvazione.
4. I Piani degli Obiettivi Gestionali dovranno coinvolgere tutti i settori - servizi - unità operative e tutti i lavoratori. In mancanza di obiettivi individuali il lavoratore sarà impegnato a perseguire gli obiettivi di gruppo.
5. I progetti di produttività, che dovranno essere svolti di regola in orario di lavoro, perseguiranno l'obiettivo del mantenimento e/o dell'aumento della produttività attraverso il coinvolgimento del personale interessato.
6. I compensi destinati a incentivare la produttività ed il miglioramento quantitativo e qualitativo dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del processo di valutazione delle prestazioni, sulla base delle valutazioni riportate e del livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti negli strumenti di pianificazione della gestione.
7. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti Responsabili dei Dipartimenti, secondo i criteri definiti nel sistema permanente di valutazione.
8. La correttezza e congruità delle valutazioni sono sottoposte alla verifica del Direttore Generale, che può proporre al Nucleo interno di valutazione di adottare le eventuali modifiche, qualora necessarie, per garantire la trasparenza, l'omogeneità e l'attendibilità del processo valutativo.
9. Il Nucleo è chiamato ad esaminare eventuali reclami proposti dai lavoratori avverso la propria valutazione. Sul reclamo, che deve essere depositato a pena di decadenza entro 7 giorni dalla ricezione della scheda, il Nucleo, dopo aver acquisito le controdeduzioni del Responsabile della valutazione ed aver eventualmente sentito il ricorrente, decide motivatamente, accogliendolo o respingendolo. In caso di accoglimento, il Nucleo invita il valutatore a riformare o a confermare la valutazione entro 3 giorni modificando i relativi punteggi. In tal caso le graduatorie dovranno essere rideterminate.
10. La regolarità e la correttezza del processo valutativo, sotto il profilo del rispetto delle norme e delle procedure del sistema permanente di valutazione, sono certificate dal Nucleo.
11. La procedura di cui al precedente comma 9, è facoltativa e non ha alcuna valenza restrittiva sulla tutela giurisdizionale dei diritti e degli interessi dei lavoratori.
12. Non sono ammesse attribuzioni generalizzate dei compensi per la produttività, sganciate da valutazioni di merito, sulla base di automatismi comunque denominati.
13. L'erogazione della quota individuale di produttività seguirà il seguente procedimento:
 - a. L'ammontare del Fondo per la produttività dovrà essere diviso per il totale dei parametri di categoria, dei dipendenti aventi titolo all'erogazione del fondo incentivante. Il risultato ottenuto moltiplicato per il parametro di categoria costituirà la quota teorica individuale di produttività. Quest'ultima sarà divisa per trenta, vale a dire il numero di punti su cui si articola la valutazione individuale. Il valore monetario corrispondente a ciascun punto conseguito dal dipendente in sede di valutazione annuale del proprio rendimento moltiplicato per la valutazione complessiva costituirà la quota effettiva di produttività.
 - b. La quota effettiva di produttività verrà rapportata alla presenza in servizio determinata partendo da una base teorica di presenze pari a 365 giorni annui, alla quale si detraggono tutte le assenze ad eccezione delle seguenti:
 - ferie
 - permessi sostitutivi delle festività soppresse;

- assenze per malattia o patologie e relative cure collegate a cause di invalidità civile, quando il dipendente sia stato assunto con la percentuale relativa alle categorie protette;
 - assenze per malattia imputabili alla pratica di terapie salvavita e correlate
 - infortuni sul lavoro certificati;
 - permessi sindacali retribuiti;
 - riposi compensativi e recupero straordinario;
 - riposo per donazione di sangue e organi;
 - astensione obbligatoria per maternità compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, i permessi previsti dalla legge 53/2000;
 - fruizione permessi per lutto;
 - citazione a testimoniare ed espletamento funzioni giudice popolare;
 - permessi di cui all'art. 33 comma 6 della L. 104/1992 per i soli dipendenti portatori di handicap grave.
- c. I dipendenti in part-time subiranno una decurtazione della propria quota di produttività in proporzione alla riduzione della propria prestazione lavorativa.
- d. Ai fini di una maggior armonizzazione delle valutazioni espresse dai diversi valutatori, la valutazione annua verrà trasformata in centesimi e parametrata al punteggio massimo ottenuto all'interno dell'area. Esempio:
- | | |
|---|-----------------|
| Valutatore A: punteggio massimo complessivo attribuito: | 28/30 = 100/100 |
| Altro punteggio attribuito: | 24/30 = 80/100 |
| Valutatore B: punteggio massimo complessivo attribuito: | 26/30 = 100/100 |
| Altro punteggio attribuito: | 24/30 = 92/100 |
- e. Gli eventuali resti verranno messi a disposizione nel fondo dell'anno successivo.

ART. 13 INDENNITA'

1. Per la destinazione delle indennità come di seguito elencate, il contratto prevede la fase di contrattazione, inoltre in caso di attivazione di nuovi servizi o di riorganizzazione di quelli esistenti come previsto dall'art.15, comma 5 del vigente CCNL 01/04/1999, le risorse del fondo delle risorse decentrate v'è integrato con fondi dell'Amministrazione delle somme necessarie:

A. INDENNITÀ DI TURNO

Per il personale inserito in apposite turnazioni; disciplina come da CCNL vigenti.

B. INDENNITA' DI COORDINAMENTO (ex art.17 co.2 lett.f. del C.C.N.L. 01.04.99)

L'esercizio delle funzioni di Coordinatore di settore, comportanti l'assunzione di responsabilità di procedimento e di direzione di personale, è compensato con l'attribuzione di un'indennità accessoria, il cui importo è commisurato proporzionalmente ai seguenti fattori:

a) COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA E PROCEDIMENTALE

- A.1. Numero di dipendenti (da 1 a 2 =1, da 3 a 5 =2, oltre 5 =3)
- A.2. Presenza di diverse tipologie di procedimenti/attività (alta =3, media =2, bassa =1)
- A.3. Grado di standardizzazione dei procedimenti gestiti (alto =1, medio =2, basso =3)

b) ESPOSIZIONE ALLA RESPONSABILITA'

- B.1. Civile (alta = 3, media =2, bassa =1)
- B.2. Penale (alta = 3, media =2, bassa =1)
- B.3. Amministrativa (alta = 3, media =2, bassa =1)

L'importo dell'indennità in questione varia da un valore annuo lordo minimo di euro 1.271,28 ad un massimo di euro 1.379,63.

Il valore del coefficiente relativo a ciascun fattore di ponderazione è fissato dal Direttore Generale, sentito il Capo Dipartimento.

B.1. INDENNITA' DI COORDINAMENTO ASILO NIDO: viene riconosciuta una indennità annua di euro 517,00 al dipendente incaricato del coordinamento del servizio asilo nido.

B.2 INDENNITA' CAPO OPERAI : Inoltre al Capo operai ai sensi dell'art.17 comma 2 lettera f), vengono corrisposti euro 309,00;

C. INDENNITA' DI RISCHIO (art.37 CCNL 4/9/2000)

Le prestazioni di lavoro che comportano una costante e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità fisica, sono compensate con un'indennità specifica per il periodo di effettiva esposizione al rischio, il cui importo mensile lordo è pari ad euro 30,00=.

Destinatario dell'indennità disciplinata dal presente articolo è il personale seguente: operai, cuoco, e addetti ai servizi di assistenza domiciliare.

D. INDENNITA' DI DISAGIO (art.17 comma 2 lettera e ccnl 1/4/99)

Al personale sottoindicato appartenente alle categorie A e B viene corrisposta un'indennità mensile lorda pari ad euro 21,00 = diretta a compensare lo svolgimento di attività in condizioni particolarmente disagiate:

- a) Addetti ai servizi di pulizia;
- b) Addetti ai servizi ausiliari presso l'Asilo nido;
- c) Addetti ai servizi di protocollo e di sportello U.R.P.;
- d) Messo notificatore *non* svolgente le funzioni di Ufficiale Giudiziario.

E. INDENNITA' MANEGGIO VALORI (art.36 comma 1 CCNL 04.9.2000)

Dal 01.01.2009 al personale a cui siano state attribuite con atto formale le funzioni di economo o di agente contabile, implicanti il maneggio in via continuativa di valori di cassa, con obblighi di rendicontazione, spetta un'indennità mensile lorda pari ad euro 29,00 per le funzioni di economo e di euro 16,00 per quelle di agente contabile.

F. INDENNITA' DI COMPARTO

Al personale dipendente viene corrisposta per dodici mensilità l'indennità di comparto, come disciplinata dall'art. 33 del C.C.N.L. del 22.01.2004.

Tale emolumento, avente i caratteri della generalità, della stabilità e della ricorrenza, viene corrisposto in misura diversificata, a seconda della categoria di inquadramento, in base alla disciplina del C.C.N.L. del 22.01.2004.

Il finanziamento della spesa per la corresponsione di detta indennità viene assicurato impegnando le risorse finanziarie decentrate aventi i caratteri della certezza, stabilità e continuità.

G. INDENNITA' EDUCATRICI ASILO NIDO (art. 37 comma 1, lettera c) e d) CCNL 6/7/95)

Al personale preposto alle mansioni educative presso l'Asilo Nido viene corrisposta un'indennità accessoria annua, nella misura stabilita dalla vigente normativa contrattuale.

H. INDENNITA' DI REPERIBILITA' E DISPONIBILITA'

1) INDENNITA' DI REPERIBILITA' (art.23 CCNL 14/9/2000)

Il servizio di pronta reperibilità entra in funzione durante l'orario di chiusura degli uffici comunali per gestire le situazioni di emergenza.

Esso è finalizzato:

- ad eliminare o almeno ridurre un potenziale pericolo per la pubblica incolumità;
- ad annullare o almeno limitare il rischio di eventuali danni al patrimonio pubblico e/o privato;
- ad eliminare o almeno ridurre gravi disagi agli utenti di servizi gestiti dal Comune causati da disfunzione dei relativi impianti;
- ad allertare e/o attivare strutture comunali superiori in caso di eventi rilevanti.

Le aree di intervento e le modalità operative verranno disciplinate da apposito regolamento.

2) INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ' (art.17 lettera e CCNL 1/4/99)

Viene riconosciuta una indennità di euro 25,00 per disponibilità del personale dello stato civile in caso di doppia festività

I. INDENNITÀ' DI RESPONSABILITÀ' (art.36 CCNL 22.01.2004 – art.17 comma 2 lettera I)

Con decorrenza dal 01.01.2009, al sottoelencato personale delle categorie B, C e D viene attribuito il seguente compenso accessorio per lo svolgimento delle seguenti mansioni, affidate con atto formale:

- a) Ufficiale di stato civile – euro 150,00– **art.17 comma 2 lettera I)**
- b) Ufficiale di anagrafe; - euro 150,00– **art.17 comma 2 lettera I)**
- c) Ufficiale elettorale; - euro 150,00– **art.17 comma 2 lettera I)**
- d) Responsabile dei tributi; - euro 300,00– **art.17 comma 2 lettera I)**
- e) Messo-Notificatore svolgente funzioni di Ufficiale Giudiziario; 252,00 **art.17 comma 2 lett. I)**

Le suddette indennità, di cui al punto I) sono cumulabili fra loro fino ad un massimo di €.300,00.

Le indennità previste da questo capitolo, vengono erogate mensilmente e, con l'eccezione dell'indennità di cui al punto H.2, sono automaticamente riproporzionate alla quota di orario di servizio.

IL LAVORO STRAORDINARIO

ART. 14

FONDO PER IL LAVORO STRAORDINARIO : QUANTIFICAZIONE

1. Il lavoro straordinario in nessun caso può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro ma deve essere utilizzato per fronteggiare particolari situazioni di emergenza non prevedibili e per attività non diversamente prorogabili.
2. Le parti si danno atto che le prestazioni di lavoro straordinario sono autorizzabili esclusivamente nei limiti della spesa prevista e quantificata dal fondo di cui dall'art 14 CCNL 1/4/99
3. Limite individuale : il limite massimo individuale le prestazioni di lavoro straordinario viene fissato in n. 180 ore.
4. Qualsiasi prestazione di lavoro straordinario deve essere preventivamente autorizzata dal soggetto che in base all'ordinamento dell'Ente ne ha la titolarità il dipendente ha la facoltà di richiedere il recupero di tutte o in parte delle ore autorizzate.
5. Le circostanze che impongono l'incremento del fondo per far fronte ad eventi di carattere eccezionale sono oggetto di verifica sia in ordine alla costituzione del fondo aggiuntivo sia in ordine alle modalità di utilizzo da parte delle OO.SS. e della RSU.
6. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse decentrate dell'anno successivo.

LA FORMAZIONE - LA RIQUALIFICAZIONE E L'AGGIORNAMENTO

ART. 15 OBIETTIVI E FINALITA'

1. Le parti si danno atto che la formazione è strumento essenziale per la valorizzazione delle risorse umane e per un costante miglioramento della qualità di servizi.
2. A questi fini verrà concordato fra le parti, con cadenza annuale o biennale, un piano di formazione che riguardi tutto il personale dipendente.

RIASSEGNAZIONE RISORSE NON SPESE

1. Le somme destinate alla formazione e all'aggiornamento professionale e non spese nell'esercizio di riferimento, andranno allocate sul bilancio successivo per le medesime finalità.

IL SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE

ART. 16 SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE

1. Le parti convengono che la struttura ed i principi del sistema di valutazione saranno quelli contenuti nell'elaborazione del Centro Studi della Marca Trevigiana - edizione 2005 .
2. le parti confermano che il sistema di valutazione permanente sarà utilizzato comunque sia per la valutazione delle posizioni organizzative, sia per la valutazione delle prestazioni ai fini della produttività in ragione dei risultati ottenuti relativamente al raggiungimento di obiettivi affidati con i progetti obiettivo, sia per le progressioni economiche orizzontali all'interno delle categorie.
3. Si ribadisce la necessità che il responsabile della valutazione svolga certamente all'inizio di ogni anno una conferenza di servizio per illustrare gli obiettivi lavorativi del settore/servizio, ed il sistema di valutazione delle prestazioni che sarà adottato. Durante il periodo soggetto a valutazione verranno effettuati appositi momenti di verifica intermedi.
4. In caso di permanenza di controversie il lavoratore può ricorrere avanti alla Commissione bilaterale (che va costituita) o di fronte ad altro organismo paritetico previsto secondo le modalità del presente CCDI.

ART. 17 ORARIO FLESSIBILE

1. Per tutti i servizi che non prevedano orari fissi (es. asili nido vigili urbani) o per tutte quelle situazioni in cui la flessibilità di orario sia compatibile con le esigenze di servizio (in particolare : vedasi servizi diretti al pubblico), nonché per tutti quei servizi in cui non sia previsto un lavoro in squadra (es. squadra operai ecc.) viene confermata la flessibilità secondo le norme che seguono :
 - anticipazione del proprio orario di ingresso di 0,15 minuti e conseguente anticipazione dell'uscita di 0,15 minuti
 - posticipazione del proprio orario di ingresso di 0,30 minuti e conseguente posticipazione dell' uscita di 0,30 minuti
2. La flessibilità riguarda ciascun turno di servizio (sia esso mattutino o pomeridiano).
3. La flessibilità deve essere comunque recuperata nella giornata stessa e non sono possibili in nessun caso cumuli di più giornate.

L'ORDINAMENTO PROFESSIONALE E LO SVILUPPO PROFESSIONALE

ART. 18

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA (PROGRESSIONE ORIZZONTALE)

1. Ritenendo l'istituto della progressione orizzontale lo strumento principe per il riconoscimento professionale dei lavoratori e delle lavoratrici le parti concordano di avviare apposita verifica, sia sulle modalità di applicazione dell'istituto, sia sui risultati e/o delle problematiche inerenti l'istituto medesimo nella vigenza contrattuale appena conclusa.
2. La progressione economica orizzontale si sviluppa nei limiti delle risorse a ciò destinate, tramite graduatorie uniche di ente distinte per categoria, nel rispetto dei principi e criteri di cui all'art.5 del CCNL del 31.03.1999 come di seguito integrati e della procedura di cui all'art. 16 comma 2 del medesimo CCNL.
3. Ai fini della progressione economica orizzontale si terrà conto del merito definito nell'ambito del sistema di valutazione adottato nell'ente e dell'esperienza, intesa in termini di numero anni di servizio,.
4. Per poter accedere alla progressione economica orizzontale è necessario:
 - a) che il lavoratore abbia maturato presso il Comune di Ponzano Veneto entro la data precedente la decorrenza del beneficio, una permanenza minima nella posizione economica immediatamente inferiore di anni 2.
 - b) che il lavoratore abbia conseguito una valutazione media, tenuto conto sia dell'area dei risultati che di quella comportamentale, nel periodo minimo di servizio richiesto per l'accesso non inferiore al 70 per cento del massimo attribuibile sulla base del sistema di valutazione adottato.
5. La programmazione delle progressioni economiche verrà effettuata dall'Amministrazione Comunale previo confronto con le OO.SS. secondo le priorità dalla stessa definite, garantendo, il coinvolgimento alla progressione orizzontale di tutte le categorie e posizioni economiche e tenendo conto anche del diverso costo economico delle varie categorie.
6. La graduatoria per ciascuna categoria sarà determinata dalla valutazione media, tenuto conto sia dell'area comportamentale che di quella dei risultati, conseguita dai dipendenti ammessi a concorrere nel periodo minimo di servizio richiesto per l'accesso (ultimi 2 anni). La mancata valutazione è considerata ai fini del calcolo della media biennale. Per i periodi di astensione obbligatoria per maternità verrà considerata la valutazione media dei dipendenti dell'ente.
7. Ai fini di una maggior armonizzazione delle valutazioni espresse dai diversi valutatori, la valutazione annua verrà trasformata in centesimi e parametrata al punteggio massimo ottenuto all'interno dell'area.
Esempio:

Valutatore A: punteggio massimo complessivo attribuito:	28/30 = 100/100
Altro punteggio attribuito:	24/30 = 80/100
Valutatore B: punteggio massimo complessivo attribuito:	26/30 = 100/100
Altro punteggio attribuito:	24/30 = 92/100
8. La formazione delle graduatorie per ogni categoria sarà predisposta a cura dell'ufficio personale.
9. In caso di parità di punteggio nella graduatoria finale con correlata impossibilità economica di far progredire tutti i dipendenti collocati a pari merito, si terrà conto, della maggiore anzianità di servizio acquisita anche presso altri enti.
10. In caso di cessazione dal servizio del dipendente assegnatario della progressione economica, ovvero di sua progressione verticale, entro il primo anno di decorrenza del beneficio economico medesimo, si procederà allo scorrimento della graduatoria, nel rispetto delle priorità definite dall'Amministrazione e nei limiti delle risorse disponibili. La nuova assegnazione del beneficio decorrerà dal giorno successivo alla predetta cessazione.

L'ORGANIZZAZIONE E IL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 19

STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE E DOTAZIONE ORGANICA

1. La struttura organizzativa dell'Ente è determinata dal regolamento degli uffici e dei servizi, e deve inevitabilmente partire dalla quantità e dalla tipologia dei servizi che l'Amministrazione intende offrire/erogare ai cittadini. In relazione alle dimensioni dell'Ente, essa è costituita ad oggi da:

- Dipartimenti
- Settori
- Servizi/uffici

ed è finalizzata all'erogazione dei servizi previsti dall'Amministrazione.

2. La dotazione organica dell'Ente è la derivazione immediata dell'ordinamento degli uffici e dei servizi ed è articolata per categorie e figure professionali utili ai fini dell'erogazione dei citati servizi.

ART. 20

PIANI OCCUPAZIONALI E DOTAZIONE ORGANICA

1. Almeno 30 giorni prima dall'approvazione del bilancio di previsione l'Amministrazione si impegna a presentare, alla delegazione trattante di parte sindacale, il piano occupazionale e l'elenco dei posti che intende coprire per l'anno di riferimento.

2. La dotazione organica e il piano occupazionale, prima di essere adottati, saranno oggetto di concertazione.

3. La concertazione sulla dotazione organica dovrà prevedere le quantità e le tipologie dei posti.

4. La concertazione sul piano occupazionale, che avrà luogo con cadenza annuale, indicherà i posti che saranno ricoperti dall'interno (procedure selettive per la progressione verticale nel sistema di classificazione); le quantità e le tipologie di profili professionali destinati all'accesso dall'esterno.

NORME FINALI E TRANSITORIE

ART. 21

INTERPRETAZIONE AUTENTICA

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi decentrati integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire contestualmente il significato della clausola controversa.

2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto 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 e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.

4. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa

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

ART. 22

NORMA FINALE

Restano ferme nella loro vigenza le clausole contrattuali previste nel CCDI sottoscritto tra le parti in data 21/12/2000 in applicazione del CCNL 06.07.1995 e successive modificazioni ed integrazioni, clausole che non siano in contrasto con il presente CCDI e i CCNL in data 31.3.1999 e 01.04.1999

**RISORSE DECENTRATE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE
E PER LA PRODUTTIVITA' ANNO 2009**

Allegato A)

N.	VOCE	DESCRIZIONE	IMPORTI	NOTE
1)	RISORSE DECENTRATE STABILI:			
	CCNL 22/01/04 -ART.31, C.2	ART.15, comma 1,lett a) m) C.C.N.L. 01/04/1999 (CCNL6.7.1995 fondo 1998)(CCNL 22/01/04-art.31,c.2)	97.370,53	
		ART.14 C.C.N.L. 01/04/1999 (Lavoro straordinario 1998-3%) (CCNL 22/01/04-art.31,c.2)	6.542,58	
		ART.4, comma 1, CCNL 5/10/2001 (1,1% Monte salari 1999) (CCNL 22/01/04-art.31,c.2)	9.915,98	
		ART.15, comma 1, lett.g) - Risorse destinate al led anno 1998 (personale al 01/01/04) (CCNL 22/01/04-art.31,c.2)	15.137,72	
		Maggiorazione compensi progressioni orizzontali CCNL 2004 (CCNL 22/01/04-art.31,c.2)	2.199,66	
		Maggiorazione compensi progressioni orizzontali CCNL 2006	1.742,23	
		Maggiorazione compensi progressioni orizzontali CCNL 2008	1.121,90	
		0,62% MONTE SALARI 2001 (€ 1.058.912,96 - Art.32, comma 1)	6.565,26	
		0,50% MONTE SALARI 2001 (E. 1.058.912,96 - ART.32, comma 2)	5.294,56	
		ART.4,comma 2 CCNL 05/10/01 - Recupero RIA e assegni a personam personale cessato (Giroto Antonio €1.113,71-Righetto L. €1.665,69- Cozza P. €1.109,81-Cendron 1.571,05- Conte 1.564,94) (CCNL 22/01/04-art.31,c.2)	7.025,20	
		Valorizzazione altre professionalità -0,20% monte salari 2001 (€ 1.058.912,96)	2.117,83	
	CCNL 09/05/2006 -ART.4, C.1	0,50% monte salari 2003 (1.072.670,00)	5.363,35	
	CCNL 11/04/2008 -ART.8, C.2	0,60% monte salari 2005 (1.143.262,00)	6.859,57	
		TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI	167.256,37	
	RISORSE DECENTRATE VARIABILI			
	CCNL 22/01/04 -ART.31, C.3	ART.15, comma 2 C.C.N.L. 01/04/1999 (1,2% monte salari 1997) (CCNL 22/01/04-art.31,c.3)	7.422,53	Risorsa variabile consolidata
		ART.15, COMMA 5, C.C.N.L. 01/04/1999 - progressione orizzontale VISOTTO ANGELO (€1.123,59) e GOLA Laura (€ 502,32)(CCNL 22/01/04 -ART.31, C.3)	1.625,91	
		ART.15, COMMA 5, C.C.N.L. 01/04/1999 -Attivazione nuovi servizi, modifiche organizzative che comportano incremento stabile alle dotazioni organiche - valutazione dei maggiori oneri in termini proporzionali conseguenti a maggior personale o aumento delle prestazioni richieste (CCNL 22/01/04 -ART.31, C.3)	-	
		TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI	9.048,44	
		TOTALE GENERALE RISORSE DECENTRATE ANNO 2009	176.304,81	

RICOGNIZIONE DELLE MATERIE CHE SONO RIMESSE ALLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA PRESSO L'ENTE

C.C.N.L. 22 GENNAIO 2004

- **Art. 4, comma 1:** modalità di utilizzo delle risorse (art.31)
- **Art. 9, comma 5:** interpretazione autentica dei contratti collettivi decentrati integrativi
- **Art. 13, comma 5:** contratto decentrato integrativo nelle unioni di comuni
- **Art. 14, comma 3 e 7:** incentivi economici per il personale assegnato a tempo parziale presso altri enti e per servizi in convenzione
- **Art. 34, comma 4:** finalità di impiego delle risorse recuperate a seguito di cessazione di personale che ha beneficiato della progressione economica orizzontale
- **Art. 36, comma 1:** determinazione del compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità entro i valori indicati dallo stesso CCNL
- **Art. 37, comma 5:** incentivazione del personale dipendente delle Camere di Commercio Industria ed Artigianato
- **Art. 39, comma 2:** riconoscimento degli incentivi economici e delle progressioni orizzontali al personale collocato in distacco sindacale
- **Dichiarazione Congiunta n. 7:** istituzione del fondo per la previdenza complementare

C.C.N.L. 5 OTTOBRE 2001

- **Art. 28, comma 7:** collocazione del personale trasferito in una posizione economica superiore fino a concorrenza del valore annuo dell'indennità di amministrazione in godimento

C.C.N.L. 14 SETTEMBRE 2000

- **Art. 1, comma 7:** rimborso delle spese per consumi energetici e telefonici a favore del telelavoratore
- **Art. 1, comma 10:** definizione del trattamento economico accessorio del telelavoratore
- **Art. 2, comma 6:** casi, condizioni, criteri e modalità per la determinazione e corresponsione dei trattamenti economici accessori di produttività al personale con rapporto di lavoro temporaneo
- **Art. 3, comma 11:** attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro per incentivi al personale assunto con contratto di formazione lavoro
- **Art. 4, comma 11:** individuazione delle gravi e documentate situazioni familiari per l'elevazione sino al 10% ulteriore del contingente di rapporti a tempo parziale (25%)
- **Art. 6, comma 1:** possibilità di riconoscimento dei trattamenti economici accessori al personale a tempo parziale in misura non frazionata non proporzionata al regime orario adottato
- **Art. 19, comma 1:** definizione degli interventi di "azioni positive" a favore delle lavoratrici per garantire reale parità tra uomini e donne
- **Art. 19, comma 5:** definizione delle misure volte a favorire effettive pari opportunità tra uomini e donne
- **Art. 27, comma 1:** disciplina della correlazione tra compensi professionali degli avvocati e retribuzioni di risultato delle posizioni organizzative
- **Art. 29, comma 8:** remunerazione delle responsabilità del personale dell'area di vigilanza non inquadrato in categoria D e non titolare di posizione organizzativa
- **Art. 30, comma 7:** definizione degli incentivi per le insegnanti di scuola materna che svolgono attività ulteriori rispetto al calendario scolastico (per un massimo di 4 settimane ulteriori)

- **Art. 31, comma 5:** definizioni degli incentivi per le educatrici di Asilo nido che svolgono attività ulteriori rispetto al calendario scolastico (per un massimo di 4 settimane ulteriori)
- **Art. 32, comma 5:** definizione degli incentivi per i docenti delle scuole gestite dagli enti locali che svolgono attività ulteriori rispetto al calendario scolastico (per un massimo di 4 settimane ulteriori)
- **Art. 32-bis, comma 3:** definizione degli incentivi per i docenti di sostegno operanti nelle scuole statali che svolgono attività ulteriori rispetto al calendario scolastico (per un massimo di 4 settimane ulteriori)
- **Art. 34, comma 2:** definizione dell'importo dell'indennità professionale per i docenti dei centri di formazione professionale
- **Art. 36, comma 1:** determinazione dell'importo dell'indennità per maneggio valori
- **Art. 37, comma 1:** individuazione delle prestazioni che comportano continua e diretta esposizione a rischi per la salute e l'integrità personale
- **Art. 38, comma 3:** elevazione del limite individuale di ricorso al lavoro straordinario (180 h/anno) per attività di diretta assistenza agli organi istituzionali
- **Art. 38-bis, comma 2:** determinazione del limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario autorizzabili nell'ambito del conto ore della banca delle ore
- **Art. 42, comma 2:** determinazione dell'indennità di trasferimento
- **Art. 48, commi 1 e 2:** effetti limitati all'anno 2000

C.C.N.L. 1° APRILE 1999

- **Art. 4, comma 2:** materie oggetto di contratto collettivo decentrato integrativo:
 - criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie di cui all'art. 15 (fondo di alimentazione del salario accessorio)
 - criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale
 - criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e *standard* di valutazione
 - criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività
 - fattispecie, criteri, valori e procedure per l'individuazione e corresponsione dei compensi per attività particolarmente disagiate, per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità e per attività incentivate ai sensi di specifiche disposizioni legislative
 - programmi annuali e pluriennali di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale
 - linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, e per interventi di prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro e per azioni dirette ad agevolare l'attività dei dipendenti disabili
 - implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti a seguito delle innovazioni organizzative, tecnologiche e della domanda di servizi
 - pari opportunità
 - criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni previste ai sensi di apposite disposizioni legislative
 - modalità e verifiche della riduzione dell'orario di lavoro sino a 35 ore di lavoro medie settimanali
 - modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina dell'art.33 del decreto legislativo n. 165/2001
 - criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro
- **Art. 4, comma 3:** completamento ed integrazione dei criteri previsti dall'art.5 del CCNL 31.03.1999 per la progressione orizzontale e modalità di riparto delle eventuali risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione stessa e delle posizioni organizzative
- **Art. 5, comma 1:** modalità di utilizzo delle risorse decentrate con cadenza annuale (cfr. art. 4 del CCNL 22.01.2004)
- **Art. 5, comma 4:** tempi, modalità e procedure di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo (cfr. art.4, comma4, del CCNL 22.01.2004)
- **Art. 14, comma 3:** destinazione delle economie a titolo di lavoro straordinario accertate a consuntivo nel fondo di cui all'art.15
- **Art. 15, comma 2:** integrazione delle risorse di cui all'art.15 sino ad un importo massimo dell'1,2% del monte salari 1997

- **Art. 17, comma2, lett.b):** costituzione del fondo destinato a finanziare le progressioni economiche orizzontali
- **Art. 17, comma2, lett. f):** modalità di verifica della permanenza delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dell'indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità
- **Art. 17, comma 6:** utilizzo delle risorse del fondo di alimentazione della progressione economica orizzontale (cfr. art. 16, comma 1, del CCNL 31.03.1999)
- **Art. 22, comma 3:** articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro a seguito della riduzione dell'orario a 35 ore medie settimanali
- **Art. 23, comma 2:** incremento dei finanziamenti da destinare alla formazione professionale del personale
- **Art. 23, comma 3:** destinazione di una quota delle risorse per la formazione al personale in disponibilità ai sensi dell'art. 34, comma 5, del D.lgs 165/2001

C.C.N.L. 31 MARZO 1999

- **Art. 16, comma 1:** completamento ed integrazione dei criteri per le progressioni orizzontali e modalità di ripartizione delle risorse aggiuntive per le progressioni stesse e per le posizioni organizzative (cfr. art. 4, comma 3, del CCNL 1.4.1999)

Art. 4- Prestazioni indispensabili e contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali

SERVIZIO	NOTE
<i>Stato civile</i>	Dalla 1 ^a giornata se pre - o post-festiva
<i>Elettorale</i>	Come da contratto limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini previsti dalle norme vigenti
<i>Cimiteriale</i>	Dalla 1 ^a giornata
<i>Polizia Locale</i>	Dalla 1 ^a giornata
<i>Assistenza Domiciliare</i>	Limitatamente alla somministrazione dei pasti
<i>Asilo Nido</i>	Dalla 3 ^a giornata (art.4 accordo collettivo nazionale 19.9.2002)
<i>Protezione civile</i>	
<i>Ufficio personale</i>	Dalla 2 ^a giornata se ricadente nel periodo di cui all'art. art.2 comma 14 dell'Accordo collettivo nazionale 19.9.2002)