

**COMUNE DI SPRESIANO**  
(Provincia di Treviso)



**CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO  
DECENTRATO INTEGRATIVO**  
(art. 4 del CCNL Autonomie locali 01.04.1999)

**CONTRATTAZIONE  
DECENTRATA  
INTEGRATIVA**

**COMPOSIZIONE DELEGAZIONI  
(ART. 10 CCNL 01.04.1999)**

La delegazione trattante è così costituita:

Parte pubblica: Sano' Antonino  
Cenedese Rino

Parte sindacale

RRSSUU  
Morandin Enzo  
Cescato Luca  
Sartor Barbara  
Moro Maurizio

**SINDACATI PROVINCIALI**

CGIL Collodel Danilo  
FIST-CISL Sansoni Bruno  
UIL Mezzini Gabriele

L'anno duemiladue il giorno tre del mese di **aprile** alle ore 09.00, presso l'Amministrazione comunale di SPRESIANO si è riunita la sopra descritta delegazione trattante 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:

**PREMESSA**

**ART.1 - CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA  
(ART. 5 CCNL 01.04.1999)**

1. Il presente Contratto collettivo decentrato integrativo, (CCDI) si applica a tutto il personale non dirigente della Amministrazione Comunale di SPRESIANO con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.
2. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno decorrenza dalle ore 24 della data della sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa indicazione in esso contenuta e conservano la loro efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI. Sono fatti salvi gli istituti regolati con precedenti contrattazioni decentrate, non modificati dal vigente CCNL e dal presente CCDI e riportati in allegato sub a), e costituenti parte integrante e sostanziale del presente CCDI.

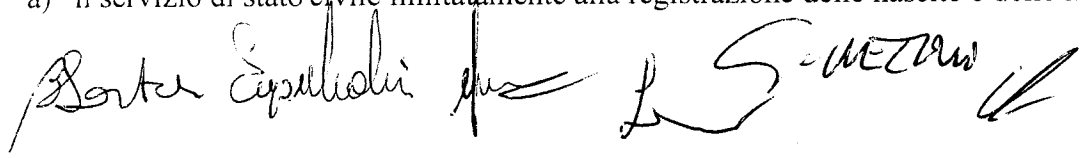
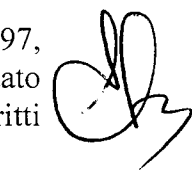
**CAPO 1 - SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI**

**ART. 2 - INDIVIDUAZIONE DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI AI SENSI DELLA LEGGE 146/90 COSI' COME MODIFICATA DALLA LEGGE N. 83 DELL' 11.04.2000**

**(ART. 1 NORME DI GARANZIA CCNL 06.07.1995)**

Le parti, nell'ambito dei servizi essenziali di cui all'art. 1, comma 1 del CCNL 1994-1997, garantiscono la continuità delle prestazioni indispensabili previste al comma 2 del sopra citato art. 1, al fine di assicurare, anche in occasione di sciopero, il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati, ed in particolare

- a) il servizio di stato civile limitatamente alla registrazione delle nascite e delle morti;



- b) il servizio elettorale, limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
- c) il servizio cimiteriale limitatamente al ricevimento, all'inumazione o tumulazione delle salme,
- d) il servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero della neve) e acquedotto, limitatamente alle emergenze ed in caso di pericolo per la salute e l'incolumità pubblica e per assicurare la continuità del servizio;
- e) il servizio di polizia municipale limitatamente a:
  - 1. attività richiesta dall'autorità giudiziaria;
  - 2. trattamenti sanitari obbligatori;
  - 3. attività antinfortunistica e pronto intervento;
  - 4. assistenza su strada in caso di sgombero di neve;
- f) servizio del personale dipendente limitatamente agli emolumenti retributivi e contributivi (solo nel caso di scioperi proclamati per intere giornate nel periodo compreso tra il 15 ed il 25 di ogni mese);
- g) servizio di protezione civile (anche con il personale in reperibilità);
- h) servizi educativo-scolastici relativamente al servizio di somministrazione di pasti (ove prevista)

Non possono comunque essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:

- 1. dal 10 al 20 agosto;
- 2. dal 23 dicembre al 7 gennaio;
- 3. 5 giorni prima e 3 giorni dopo delle festività pasquali;
- 4. 3 giorni prima e 3 dopo la commemorazione dei defunti;
- 5. il giorno di pagamento degli stipendi;
- 6. 5 giorni prima e tre dopo le consultazioni elettorali previste dal CCNL.

**ART. 3 - PRESTAZIONI INDISPENSABILI E CONTINGENTI DI PERSONALE PER IL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI (ART. 2 NORME DI GARANZIA CCNL 06.07.1995)**

Le parti individuano i seguenti contingenti professionali e numerici di personale che verrà esonerato dallo sciopero al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili di cui all'art. 1, comma 2 CCNL 1994-1997, inerenti ai servizi pubblici essenziali previsti all'art. 1, comma 1 CCNL 1994-1997:

**SERVIZIO, CATEGORIA E PROFILO PROFESSIONALE - NUMERO ADDETTI**

Stato civile – elettorale	D o B3 o C	1
Cimiteriale	B	1
Polizia municipale	-----	Consorzio PM
Stipendi	D o C	1
Protezione civile e pronto intervento	C e B	2

*[Handwritten mark]*

*Bontor*

*Epuludi*

*[Handwritten signature]*

*Co. UFFICIALE*

*[Handwritten signature]*

### 3.1. SCIOPERO - PRESTAZIONI – ESONERI

Nel caso in cui lo sciopero abbia la durata di un'unica giornata verranno assicurati unicamente i servizi necessari a fronteggiare situazioni eccezionali derivanti da fenomeni atmosferici, calamità naturali.

Qualora l'unica giornata di sciopero fosse pre e post festiva verranno garantiti i servizi di stato civile e cimiteriali.

Nel caso di più giornate di sciopero verranno invece garantiti, a partire dalla seconda giornata, a giorni alterni tutti i servizi individuati.

La parte pubblica si impegna a garantire i servizi senza ricorso allo straordinario o alla reperibilità.

Il responsabile del servizio individuerà, in occasione di ciascuno sciopero superiore ad una giornata, che interessi i servizi essenziali, a rotazione fra gli addetti ove la dotazione organica lo consenta, i nominativi dei dipendenti in servizio presso le aree interessate tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo 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, alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati.

Il lavoratore precettato avrà diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo la conseguente sostituzione nel caso sia possibile.

### 3.2. PRESTAZIONI DEI DIPENDENTI CONTINGENTATI

Si precisa, inoltre, che la prestazione dei dipendenti contingentati farà solo riferimento alle mansioni ed ai compiti funzionali all'erogazione delle prestazioni indispensabili inerenti ai servizi minimi essenziali, con esclusione, quindi, dalle mansioni lavorative di tipo diverso.

Il personale che non aderisce allo sciopero e non contingentato dovrà espletare le normali attività lavorative previste nella propria mansione.

## CAPO 2 - LE RELAZIONI SINDACALI

### ART. 4.1 - RELAZIONI SINDACALI - CRITERI GENERALI

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 dal vigente CCNL e del presente CCDI.

2. 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) convocazione dei rappresentanti sindacali: l'Amministrazione garantisce la convocazione dei rappresentanti sindacali entro 15 giorni ogni qual volta gli stessi ne facciano motivata richiesta.

Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza, che dovrà essere valutata, caso per caso dalle parti. In ogni caso date e modalità degli incontri dovranno essere preventivamente concordati;

b) 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;

c) verbali: di ogni seduta verrà steso un verbale che dovrà riportare sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative. I verbali appositamente sottoscritti, saranno conservati presso l'ufficio personale

d) 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;

e) 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;

f) informazione: gli accordi sottoscritti saranno portati a conoscenza a cura della Amministrazione a tutti i dipendenti in servizio il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal CCNL del Comparto secondo modalità di volta in volta concordate fra le parti ed, in ogni caso, in maniera tale da rendere effettiva l'informazione in particolare per tutti quei lavoratori che per sedi di lavoro o per altre evenienze si trovino in situazione di svantaggio rispetto alla generalità dei lavoratori;

g) neo assunti: gli accordi in vigore saranno portati a conoscenza dei nuovi assunti.

#### ART. 4.2 - RELAZIONI SINDACALI - TIPI DI CONSULTAZIONE

1. Viene di seguito convenuto, per i diversi istituti contrattuali, il diverso regime di confronto con le OO.SS.;

2. Sono oggetto di **CONTRATTAZIONE:**

(art. 4 comma 2 del CCNL 1.04.1999)

a) i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art. 17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 17;

b) i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio;

c) i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici di standard di valutazione ed i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art. 17, comma 2, lett. a);

d) le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lett. e), f), g);

e) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione ed aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;

f) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;

g) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di

servizi;

- h) le pari opportunità per le finalità e con le procedure indicate dall'art. 28 del DPR 19.11.1990, n. 333, anche per le finalità della legge 10.04.1991, n. 125;
- i) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. K);
- j) le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art. 22;
- k) le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001;
- l) criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

**(art. 16 comma 1 CCNL 31.03.1999)**

- a) completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 5, comma 2;
- b) modalità di ripartizione delle eventuali risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica e per la loro distribuzione tra i fondi annuali di cui all'art. 14;

**(art. 2 C.C.N.L. 06.07.1995 "Norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali")**

- a) criteri, contingenti, professionalità del personale da esentare dagli scioperi.

**(art. 10, comma 6, C.C.N. quadro 07.08.1998 "Sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali")**

- a) modalità di utilizzo permessi sindacali.

**(art. 24, comma 4, D.P.R. 03.08.1990 n.333 "Diritto allo studio")**

- a) ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza nelle graduatorie per l'attribuzione dei permessi per diritto allo studio.

**(art 3, comma 57, D.Lgs. 23.12.1996 n.662)**

- a) destinazione percentuale gettito ICI per potenziamento ufficio tributi;

**(art. 18 L. 109/94)**

- a) incentivi e spese per la progettazione e atti di pianificazione.

### 3. Sono oggetto di **CONCERTAZIONE**

**(art. 8 C.C.N.L. 01.04.1999)**

- a) articolazione dell'orario di servizio;
- b) calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;
- c) criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto del trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e personale;
- d) andamento dei processi occupazionali;
- e) criteri generali per la mobilità interna;
- f) definizione dei criteri per la determinazione dei carichi di lavoro, limitatamente alle amministrazioni che ancora vi siano tenute ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001.

**(art. 16, comma 2, C.C.N.L. 31.03.1999 "Ordinamento professionale")**

- a) definizione dei criteri generali per la disciplina di:
  - svolgimento delle selezioni per i passaggi tra qualifiche;
  - valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;
  - conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica;
  - metodologia permanente di valutazione di cui all'art. 6;
  - individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica interna alla categoria di cui all'art. 5;
  - individuazione dei nuovi profili di cui all'art. 3, comma 6;
  - attuazione delle regole relative agli aggiornamenti e/o modificazioni di cui all'art. 14, comma 2.

Nelle procedure di concertazione le parti adeguano i propri comportamenti a quanto previsto dall'art. 8 commi 2 e 3 del CCNL 1.04.1999.

**4. Sono oggetto di CONSULTAZIONE:**

**(art. 7, comma 4, C.C.N.L. 01.04.1999)**

a) l'Amministrazione consulta il rappresentante per la sicurezza (D.Lgs. 626/1994 – art. 19) nei seguenti casi:

- preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, all'individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda ovvero unità produttiva;
- sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, all'evacuazione dei lavoratori;
- in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art. 22, comma 5;

b) l'Amministrazione consulta i soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2, del C.C.N.L. 01.04.1999 nei seguenti casi:

- organizzazione e disciplina degli uffici, nonché consistenza e variazione delle dotazioni organiche (art. 6 del D.Lgs. 165/2001).

**5. Sono oggetto di INFORMAZIONE:**

**(art. 7, comma 1, C.C.N.L. 01.04.1999)**

a) atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti:

- rapporto di lavoro;
- organizzazione degli uffici;
- gestione complessiva delle risorse umane.

**ART. 5 - COMMISSIONI BILATERALI DI VERIFICA**

Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione contrattuale, dell'attuazione degli accordi integrativi e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti fanno espresso rinvio a quanto stabilito dall'art. 25 del CCNL.

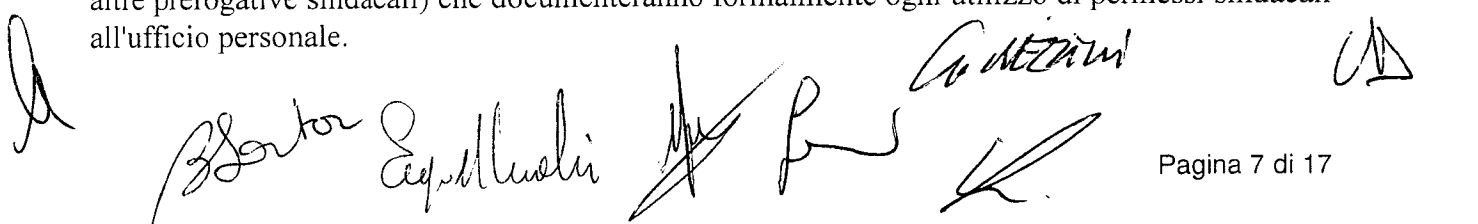
**ART. 6 - SOGGETTI SINDACALI NEI LUOGHI DI LAVORO**

I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono unicamente quelli previsti dall'art. 9 del CCNL 01.04.1999. Essi esercitano i diritti e le prerogative previsti dal comma 2 del citato art.9 nonché quelli derivanti dal presente accordo.

**ART. 7 - ESERCIZIO DELLA ATTIVITA' SINDACALE**

1. Le ore di permesso sindacale verranno quantificate annualmente in base a quanto previsto dal CCNL.

2. 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 ogni utilizzo di permessi sindacali all'ufficio personale.



3. L'utilizzo dei permessi sindacali non deve comunque recare pregiudizio alla funzionalità dell'attività lavorativa dell'unità operativa di appartenenza del dipendente. A tale scopo il dipendente che fruisce del permesso sindacale è tenuto a darne tempestiva comunicazione al proprio responsabile del servizio, con un preavviso non inferiore a 2 giorni.

#### **ART. 8 - DIRITTO DI ASSEMBLEA**

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali retribuite per il numero di 12 ore annue pro capite come previsto dall'art. 56 del C.C.N.L. 14.9.2000 senza decurtazione della retribuzione.

La parte sindacale si impegna per quanto possibile, a convocare le assemblee di cui al comma precedente al di fuori dell'orario di apertura al pubblico degli uffici comunali.

2. Durante lo svolgimento dell'assemblea deve essere comunque garantita una risposta per chiamate d'emergenza.

3. In caso di assemblea svolta al di fuori dell'orario di lavoro, il dipendente avrà diritto al recupero delle ore utilizzate e non alla monetizzazione delle stesse, con il limite di cui al comma 1.

#### **CAPO 3 - SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

#### **ART. 9 - SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

1. Le parti si impegnano a dare pronta attuazione a quanto previsto nel documento per la sicurezza di cui all'articolo 4 del D.Lgs. 626/94 e sue successive modifiche ed integrazioni;
2. Ai rappresentanti per la sicurezza spettano le attribuzioni previste dall'art. 19 del D.Lgs. 626/94;
3. Il numero dei rappresentanti per la sicurezza dei lavoratori nel Comune di SPRESIANO è pari ad uno
4. Al rappresentante per la sicurezza sono assegnate quaranta ore annue per lo svolgimento delle proprie funzioni. Detto incarico verrà svolto in orario d'ufficio senza perdita di retribuzione.
5. Il rappresentante per la sicurezza può utilizzare per l'esercizio della propria attività tutti gli strumenti in dotazione al Comune.
6. Il rappresentante per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza nonché per rischi esistenti nel proprio ambito di competenza. Tale formazione dovrà essere di almeno trentadue ore complessive. L'Amministrazione provvede ad organizzare direttamente o con altre Amministrazioni o con altre Organizzazioni a ciò abilitate - di concerto con il rappresentante della sicurezza - le attività formative specifiche previste per legge.

#### **CAPO 4 - PARI OPPORTUNITÀ ED AZIONI POSITIVE**

#### **ART. 10 - PARI OPPORTUNITA'**

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno

- alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dalle parti.
2. 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 le lavoratrici con carichi familiari, con figli minori e in rapporto anche ai servizi sociali disponibili sul territorio.

## **CAPO 5 - FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'**

### **ART. 11 - COSTITUZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'** **(ART. 15 CCNL 01.04.1999)**

1. Il fondo di cui all'articolo 15 del vigente C.C.N.L. per l'anno 2000 e 2001 è costituito dalle risorse di cui al prospetto allegato sub b).

### **ART. 12 - DESTINAZIONI E FINALITA' DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 15 DEL C.C.N.L. 01.04.1999** **(ART. 17, COMMA 1, C.C.N.L. 01.04.1999)**

1. Il totale delle risorse del fondo, con esclusione di quelle derivanti ai sensi dell'art. 15, lett. K), sarà annualmente utilizzato per le finalità di cui all'art. 17 del C.C.N.L. del 01.04.1999.
2. Le parti concordano che, per gli anni successivi nei limiti del fondo costituito ai sensi del precedente art. 11, l'esatta definizione ai fini dell'utilizzo delle relative risorse, nel rispetto dei criteri di cui al comma precedente, sarà oggetto di specifico accordo .

### **ART. 13 - CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DI CUI ALL'ART. 17, COMMA 2, LETT. A) DEL CCNL E PER I SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE** **(art. 4, comma 2, lett. b) c.c.n.l. 01.04.1999)**

1. Per l'anno 2000 l'erogazione del saldo del fondo per la produttività collettiva, di cui all'allegato a), è stato erogato secondo il criterio già adottato negli anni precedenti. A decorrere dall'anno 2001 il fondo verrà assegnato ad ogni dipendente secondo i seguenti parametri:

- a) indice in base alla categoria secondo la seguente tabella

Categoria	Indice
B	1,00
C	1,15
D	1,30

- b) Regime orario;  
c) Presenza in servizio;

Dal calcolo dei giorni di presenza in servizio vengono detratti tutti i giorni di assenza ed il periodo di prova ad eccezione di:

*Bonta* *Sebastiani* *Giulietti*

- ✓ ferie e permessi sostitutivi delle festività soppresse;
- ✓ assenze per malattia dovuta a causa di servizio o patologie e relative cure collegate a causa di invalidità civile quando il dipendente sia stato assunto con la percentuale relativa alle categorie protette;
- ✓ assenze per patologie gravi secondo l'art. 10 del CCNL 14.09.2000;
- ✓ assenze per malattie rare;
- ✓ permessi sindacali retribuiti;
- ✓ riposo compensativo e recupero straordinario;
- ✓ permessi per donazione sangue;
- ✓ astensione obbligatoria per maternità;
- ✓ permessi retribuiti ai sensi dell'art. 19 comma 2 del CCNL 6.07.1995

Sulla base di tali parametri viene fissato un compenso teorico per dipendente.

Il compenso viene poi effettivamente distribuito in base alla valutazione conseguita da ciascun dipendente (in trentesimi) moltiplicata il coefficiente derivante dalla presenza in servizio e dal regime orario.

Giudizio	Valutazione	Incidenza
sufficiente	18	1
" "	19	1
" "	20	1
buono	21	1,2
" "	22	1,2
" "	23	1,2
distinto	24	1,3
" "	25	1,3
" "	26	1,3
ottimo	27	1,5
" "	28	1,5
" "	29	1,5
" "	30	1,5

A chi consegue una valutazione definita "non sufficiente" (inferiore ai 18/30) viene assegnato un compenso onnicomprensivo di lire 500.000, rapportato al regime orario ed alla presenza in servizio, con i criteri precedentemente descritti e non viene ammesso alla redistribuzione dei resti.

Tutti i resti che si creano in ciascuna area vengono distribuiti fra i dipendenti dell'area stessa sulla base della suindicata tabella, tenendo conto anche dei parametri della presenza in servizio, del regime orario, e dell'indice in base alla categoria.

Per il personale che ha ottenuto una valutazione non sufficiente, l'Amministrazione comunale verifica la necessità di determinare dei percorsi formativi gestiti all'interno dell'ente, durante l'orario di lavoro.

2. Non partecipano alla distribuzione del fondo i dipendenti assunti a tempo indeterminato relativamente al periodo di prova. I dipendenti 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.
3. Nel corso dell'anno di valutazione, il valutatore evidenzierà eventuali elementi critici della prestazione che saranno portati a conoscenza del lavoratore interessato. L'iter della valutazione dovrà essere completato entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di

Porter Esposito

Luca

Giuliana

riferimento. Copia della scheda di valutazione, entro il medesimo termine, dovrà essere consegnata a ciascun dipendente che ne rilascerà ricevuta in calce; per i dipendenti non in servizio si procederà tramite il servizio postale. Ogni dipendente ha il diritto di inserire in calce alla scheda le proprie osservazioni entro 10 giorni dalla consegna.

4. I compensi saranno erogati entro il mese successivo alla conclusione delle procedure di cui al comma precedente.

**ART. 14 - INDENNITA' DI CUI ALL'ART. 17, COMMA 2, LETT. D) ED E) DEL C.C.N.L. 01.04.1999 ED ARTT. 36 E 37 DEL CCNL 14.09.2000.**

1. A decorrere dal 15 settembre 2000, data di entrata in vigore delle code contrattuali sono state assegnate le seguenti indennità:
- ✓ euro 20,66 mensili per indennità di rischio e euro 20,66 mensili per indennità di disagio a tutto il personale operaio, eccetto necrofori;
  - ✓ euro 20,66 mensili per indennità di rischio e euro 10,33 mensili per indennità di disagio alle assistenti domiciliari;
  - ✓ euro 20,66 mensili per indennità di rischio e euro 36,15 mensili per indennità di disagio al personale operaio che svolga le funzioni di necroforo;
  - ✓ euro 20,66 mensili per indennità rischio al personale addetto in via continuativa alla guida del pulmino in dotazione ai servizi sociali per trasporto utenti del servizio;
  - ✓ per indennità maneggio valori di cassa all'economista comunale a decorrere dell'effettivo inizio del servizio:
    - euro 0,52 giornalieri per i soggetti che maneggiano un valore complessivo annuo compreso tra euro 5164,57 e euro 15493,71;
    - euro 1,03 giornalieri per i soggetti che maneggiano un valore complessivo annuo compreso tra euro 15493,72 e euro 25822,84;
    - euro 1,55 giornalieri per i soggetti che maneggiano un valore complessivo annuo superiore a euro 25822,84;

**ART. 15 - INDENNITA' DI CUI ALL'ART. 17, COMMA 2, LETT. F) DEL C.C.N.L. 01.04.1999**  
**(ART. 4, COMMA 2, lett. c) C.C.N.L. 01.04.1999)**

1. A decorrere dal 1° gennaio 2000 al capo operai sono assegnate lire 1 milione annue ai sensi della lettera f), art. 17, CCNL del 1° aprile 1999.

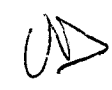
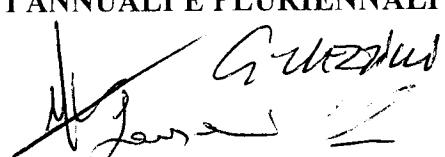
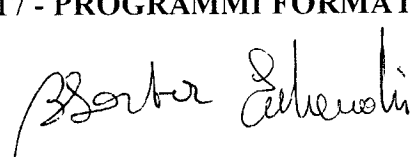
**ART. 16 - INCENTIVI DERIVANTI DA SPECIFICHE NORME**  
**(ART. 4, COMMA 2, lett. c) C.C.N.L. 01.04.1999)**

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 e apposita normativa regolamentare);
- attività interna di progettazione e pianificazione territoriale (art. 18 legge 109/94 e apposita normativa regolamentare).

**CAPO 6 - LA FORMAZIONE, LA RIQUALIFICAZIONE E L'AGGIORNAMENTO**

**ART. 17 - PROGRAMMI FORMATIVI ANNUALI E PLURIENNALI**



**(ART. 4, COMMA 2, LETT. D) C.C.N.L. 01.04.1999)**

1. I programmi formativi annuali devono essere proposti in Conferenza dei Responsabili dei Servizi e definiti in contrattazione. L'attuazione di detti programmi e la loro reale efficacia verranno verificate con cadenza semestrale.
2. In coerenza con quanto stabilito dall'art. 23 del C.C.N.L., l'Amministrazione destinerà, per lo sviluppo e la gestione delle attività formative, una quota annua pari almeno all'1% della spesa per il personale.

**CAPO 7 - IMPLICAZIONI CONSEGUENTI A INNOVAZIONI SU ASSETTI ORGANIZZATIVI - NUOVE TECNOLOGIE - DOMANDA DI SERVIZI**

**AR. 18 - 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. 01.04.1999)**

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. 01.04.1999.

**CAPO 8 - POLITICHE GENERALI**

**ART. 19 - CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO (ART. 4, COMMA 2, lettera m) C.C.N.L. 01.04.1999 )**

1. L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali.
2. La prestazione individuale di lavoro non può comunque essere distribuita in un arco massimo giornaliero superiore alle 10 ore.
3. Per i titolari di posizione organizzativa l'orario di lavoro s'intende di almeno 36 ore settimanali, con verifica plurisettimanale, con la possibilità di organizzare il proprio lavoro in maniera flessibile. Tale forma di flessibilità non fa venir meno l'obbligo di registrare la propria presenza al lavoro, dovrà essere utilizzata nel rispetto delle esigenze di servizio, con il controllo del Segretario Direttore, nella sua funzione di coordinatore.
4. Il Segretario Direttore, sentiti i titolari di posizione organizzativa, valuta 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.
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.
7. Nella definizione dei criteri per l'erogazione dei compensi incentivanti la produttività si

terranno adeguatamente in considerazione i dipendenti che prestano servizio con orari particolarmente disagiati.

8. Nella articolazione dei turni di lavoro, nelle realtà ove si opera a turno, si dovrà tener conto della esigenza di equiparazione tra tutto il personale prevedendo un congruo numero di festività e di notti in maniera paritaria tra gli interessati.
9. A tal fine le richieste di riduzioni di orario o di part time del personale, dovranno essere concesse nell'intento di contemperare l'esigenza del lavoratore con il suo inserimento in articolazioni di lavoro su turno.
10. Viene mantenuto l'istituto dell'orario flessibile per il personale prevedendo l'articolazione così espressa:
  - posticipazione dell'entrata fino a 30 minuti.Tale articolazione dovrà essere comunque compensata da pari orario in uscita nella stessa giornata e sarà valida per ogni singolo turno di servizio (nel caso in cui sia previsto il rientro pomeridiano).  
Dalla flessibilità dell'orario sarà escluso il personale operaio. Altro personale potrà essere escluso dall'istituto della flessibilità con motivato provvedimento disposto dal responsabile della posizione organizzativa.

#### **ART. 20 MENSA**

Avrà diritto di accedere a tale servizio, ex artt. 45 e 46 del C.C.N.L. 14.9.2000, il personale che effettui una prestazione pomeridiana o serale pari ad almeno due ore.

#### **ART. 21 FERIE**

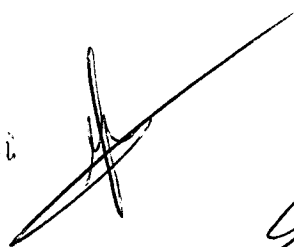
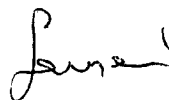
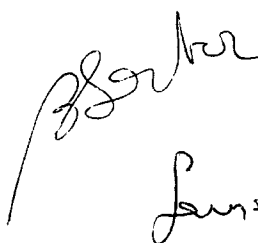
Ad integrazione di quanto previsto dalle CCDI del 1995 e 1996, si conviene quanto segue:

- le quattro giornate di festività soppresse potranno essere utilizzate anche a mezza giornata, nei soli giorni di rientro, indistintamente al mattino o al pomeriggio.

### **CAPO 9- ECCEDENZE DI PERSONALE**

#### **ART. 22 - MODALITA' DI GESTIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE (ART. 4, COMMA 2, lettera l) C.C.N.L. 01.04.1999 )**

Qualora in sede di attuazione dei processi di redistribuzione 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 30.03.2001, n. 165, 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 ed in applicazione dell'art. 25 del C.C.N.L. 14.9.2000.



## CAPO 10 - L' ORDINAMENTO PROFESSIONALE E LO SVILUPPO PROFESSIONALE

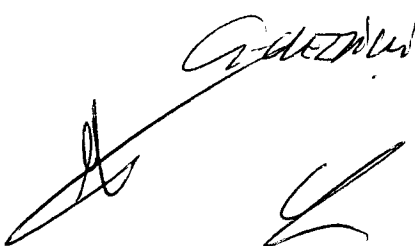
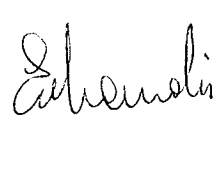
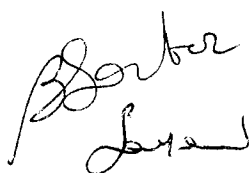
### ART. 23 - COSTITUZIONE DEI FONDI

(ART. 4, COMMA 3, e ART. 17, COMMA 2, lettera b) C.C.N.L. 01.04.1999; ART. 14, COMMA 2, C.C.N.L. 31.03.1999)

1. Allo scopo di dare concreta attuazione al nuovo ordinamento professionale così come risultante dalle norme contenute nel C.C.N.L. del 31.03.1999 e quindi al fondamentale obiettivo della valorizzazione e promozione delle risorse professionali esistenti all'interno dell'Ente, nonché allo scopo di favorire una riorganizzazione 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. Diventa dunque di rilevanza strategica una pianificazione e programmazione degli investimenti economici da destinare per l'attuazione degli obiettivi indicati al comma 1, obiettivi che postulano come strumenti essenziali:
  - la progressione economica del personale all'interno della categoria
  - la progressione verticale all'interno del sistema di classificazione
  - la definizione dell'area delle posizioni organizzative.
3. A tale scopo le parti convengono che le risorse da destinare alla progressione economica orizzontale verranno concordate annualmente.
4. La spesa per la progressione 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 del fondo globale.

### ART. 24 - IMPIEGO DELLA VALUTAZIONE

1. Il Comune di Spresiano adotta il nuovo sistema permanente di valutazione della prestazione, con riguardo all'area dei comportamenti e dei risultati, secondo i criteri generali, concertati con le OO.SS., indicati nel sistema di valutazione del centro studi della Marca Trevigiana;
2. L'anzianità maturata presso altri enti viene valutata al 50%, se riguarda identico profilo professionale;
3. In sede di prima applicazione l'anzianità sarà considerata sulla base del possesso della qualifica funzionale, o eventuale LED, cui è conseguito il reinquadramento automatico nella categoria ai sensi del C.C.N.L. del 31.03.99;
4. La somma non attribuita per la progressione orizzontale per l'anno 2000 costituirà aumento della somma prevista per le progressioni orizzontali dell'anno 2001. L'eventuale residuo relativo alle somme allocate per la progressione orizzontale dopo la valutazione dell'anno 2001 verrà destinato ad incrementare il fondo generale di cui all'art. 15 del CCNL 1.04.1999.
5. Le parti concordano che la valutazione venga impiegata, con i tempi e criteri di seguito specificati:
  - a) per l'attribuzione del fondo produttività generale;
  - b) per le progressioni orizzontali;
  - c) per la retribuzione di risultato.



### A) ATTRIBUZIONE FONDO PRODUTTIVITA' GENERALE 2000 - 2001

La parte non assegnata del fondo produttività 2000 viene erogata secondo il sistema di riparto già in uso in Comune di Spresiano Le valutazioni per l'attribuzione del fondo produttività generale 2001 avverranno sulla base del nuovo sistema permanente di valutazione della prestazione, con riguardo all'area dei comportamenti;

### B) PROGRESSIONI ORIZZONTALI CATEGORIA B E C

Le parti concordano che in sede di prima applicazione la progressione orizzontale all'interno della categoria B e C avviene nell'arco del biennio 2000-2001, con le seguenti modalità:

#### Requisito d'accesso:

Aver maturato 2 anni di anzianità presso l'ente entro il 31.12.2001;

#### Decorrenza:

ANNO 2000	ANNO 2001
50% del personale ascritto alle categorie B e C arrotondato per eccesso, con maggiore anzianità, con decorrenza economica dal mese successivo per coloro che maturano il biennio di servizio entro il 31.12.2000. L'anzianità maturata presso altri enti viene valutata al 50%, se riguarda identico profilo professionale;	residuo personale ascritto alle categoria B e C con decorrenza economica dal mese successivo al raggiungimento del requisito minimo dei due anni di servizio conseguiti nel periodo 1.01.2000 - 31.12.2001;

### B1) PROGRESSIONI ORIZZONTALI CATEGORIA D

Le parti concordano, a parziale modifica dell'accordo stralcio, che in sede di prima applicazione la progressione orizzontale all'interno della categoria D avviene per il solo anno 2001 e con le seguenti modalità:

#### Requisito di accesso:

Aver maturato 2 anni di anzianità presso l'Ente al 31.12.2001;

#### Graduatoria:

Con riferimento al contratto in corso si ammettono a progressione tre cat. D ( 1 passaggio da D1 a D2; 1 passaggio da D2 a D3; 1 passaggio da D3 a D4) a decorrere dal 1.01.2001, con valutazione effettuata sui comportamenti (pesata all'80%) indicati nel sistema di valutazione del Centro studi M.T., per il periodo aprile - dicembre 2001 e sull'anzianità dell'attuale categoria e posizione economica (pesata al 20%) calcolata

Ci. Mezzan

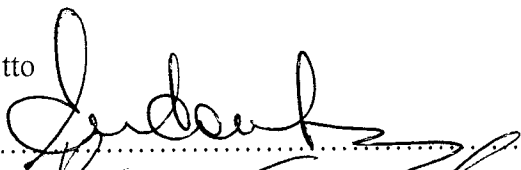


ALLEGATI: CCDI già sottoscritti; fondo anni 2000 e 2001.

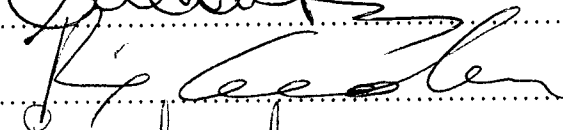
Spresiano, 03 marzo 2002

Letto, approvato e sottoscritto

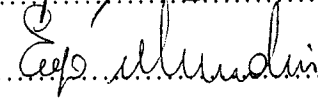
Antonino Sanò



Rino Cenedese



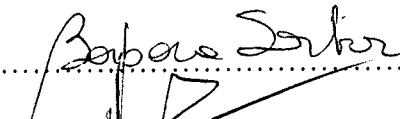
Morandin Enzo



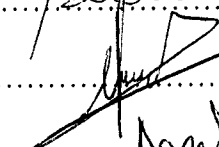
Cescato Luca



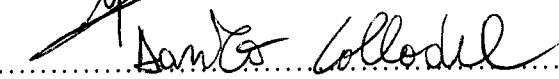
Sartor Barbara



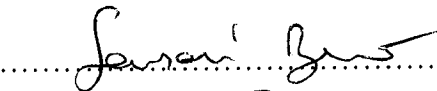
Moro Maurizio



CGIL - Collodel Danilo



CISL - Sansoni Bruno



UIL - Mezzini Gabriele





FONDO ANNO 2000

lettere art. 15 ex ccnl 31/3/1999	descrizione	importo
a	fondo 1998 incluso straordinario: base di partenza per il calcolo del fondo 1999	132.632.517
a	straordinario 1998: va detratto dal fondo generale	-12.843.413
a	tempo parziale (il resto è già incluso fondo 1998): trattasi del 20 per cento del risparmio derivante da trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale	1.453.331
a	straordinario 1998 assegnato ai responsabili di servizio: va ad incrementare il fondo complessivo	1.731.664
b	risorse aggiuntive ai sensi dell'art. 32 ccnl 6/7/95 e dell'art. 3 del ccnl 16/7/96	-
c	risparmi di gestione per diminuzione costi personale dal 1998 al 1999	-
d	contratti di sponsorizzazione	-
e	trasformazione di rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale, ulteriori rispetto al punto a)	-
f	art 2 dlgs 29 (recupero retribuzioni "errate")	-
g	risorse destinate al pagamento dei led 1998	24.535.404
h	importi destinati alla corresponsione della c.d indennità di staff 8 qf (lire 1,5 milioni annui senza tredicesima)	1.875.000
i	riguarda sole le Regioni	-
j	0,52 per cento del monte salari del 1997 esclusa la quota relativa alla dirigenza: vale dal 2000	6.532.769
k	progettazioni, ecc, (tali compensi sono stati pagati nei capitoli di competenza): da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17	-
l	decentramento personale agli enti del comparto (quindi provenienti da altri enti e verso il comune di Spresiano	-
m	risparmio straordinario	-
n	solo camere commercio	-
c. 2	1,2 monte salari 1997: solo eventuale e sulla base delle effettive disponibilità di bilancio	15.075.621
c. 3	riguarda enti in dissesto	-
c. 4	riguarda le lettere b - c. c. 1	-
c. 5	processi di riorganizzazione	14.947.054
art. 48, c.3,	monte salari 1999 escluso segretario lire 1,668 miliardi (max 2 per cento)	16.060.052
	<b>IMPORTO TOTALE DEL FONDO</b>	<b>202.000.000</b>

## FONDO ANNO 2001

art. 15 ex cen 31/3/1999	descrizione	importo
a	fondo 1998 incluso straordinario: base di partenza per il calcolo d fondo 1999	132.632.51
a	straordinario 1998: va detratto dal fondo generale	-12.843.41
a	tempo parziale (il resto è già incluso fondo 1998): trattasi del 20 p cento del risparmio derivante da trasformazione del rapporto lavoro da tempo pieno a tempo parziale	2.530.857
a	straordinario 1998 assegnato ai responsabili di servizio: va a incrementare il fondo complessivo	1.731.664
b	risorse aggiuntive ai sensi dell'art. 32 ccnl 6/7/95 e dell'art. 3 d ccnl 16/7/96	-
c	risparmi di gestione per diminuzione costi personale dal 1998 1999	-
d	contratti di sponsorizzazione	-
e	trasformazione di rapporto di lavoro da tempo pieno a parzial ulteriori rispetto al punto a)	-
f	art 2 dlgs 29 (recupero retribuzioni "errate")	-
g	risorse destinate al pagamento dei led 1998	24.535.404
h	importi destinati alla corresponsione della c.d indennità di staff 8 (lire 1,5 milioni annui senza tredicesima)	1.875.000
i	riguarda sole le Regioni	-
j	0,52 per cento del monte salari del 1997 esclusa la quota relativ alla dirigenza: vale dal 2000	6.532.769
k	progettazioni, ecc, (tali compensi sono stati pagati nei capitoli competenza): da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17	-
l	decentramento personale agli enti del comparto (quindi provenien da altri enti e verso il comune di Spresiano	-
m	risparmio straordinario	-
n	solo camere commercio	-
c. 2	1,2 monte salari 1997: solo eventuale e sulla base delle effettiv disponibilità di bilancio	15.075.621
c. 3	riguarda enti in dissesto	-
c. 4	riguarda le lettere b - c, c. 1	-
c. 5	processi di riorganizzazione	29.306.460
art. 48, c.3, ccnl 14.01.00	monte salari 1999 escluso segretario lire 1,668 miliardi (max 2 p cento) - stesso importo del 2000 (come disposto dall'art. 4 del cc 05/10/2001)	16.060.052
art 4, comma ccnl 05.10.01	monte salari 1999 escluso segretario lire 1,668 miliardi (1,1 p cento) a decorrere dall'anno 2001	18.348.000
art 4, comma ccnl 05.10.01	R.I.A. personale cessato a decorrere dal 01.01.2000	4.215.068
art 4, comma ccnl 05.10.01	ad personam personale cessato a decorrere dal 01.01.2000	-
	<b>IMPORTO TOTALE DEL FONDO</b>	<b>240.000.000</b>

Spresiano, li 21 DIC. 1995

L'Amministrazione Comunale di Spresiano e le Rappresentanze Sindacali Unitarie dei dipendenti del Comune di Spresiano concordano quanto segue:

## 1) PERMESSI BREVI

In applicazione dell'art 20 del C.C.N.L., il dipendente può assentarsi straordinariamente dal lavoro su valutazione del dirigente preposto all'unità organizzativa, così come individuato dall'art. 45 del C.C.N.L.

La richiesta di permesso dovrà essere effettuata in tempo utile, al dirigente dell'unità organizzativa, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità valutati dal dirigente stesso, e presentata in giornata alla segreteria comunale. I permessi non potranno superare globalmente le 36 ore annue.

Il recupero dovrà avvenire entro il mese successivo; in caso di mancato recupero si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

## 2) FERIE:

A modifica dell'attuale sistema di conteggio delle ferie spettanti al personale dipendente, dall'1 gennaio 1996 le ferie saranno conteggiate a "giorni" e non più ad "ore". Le richieste di ferie, escluse quelle rientranti nel piano ferie, dovranno essere presentate almeno 3 giorni prima per periodi fino a 3 giornate ed almeno 5 giorni prima per periodi superiori alle 3 giornate.

## PIANO FERIE:

Entro il mese di Aprile di ogni anno sarà predisposto il piano ferie estivo del personale dipendente. Se entro 15 giorni dalla presentazione non verranno sollevate obiezioni dall'Amministrazione, il piano sarà considerato approvato.

In caso di concomitanza di più richieste, incompatibili fra loro per lo stesso periodo, il dirigente una volta tentato l'accordo bonario tra gli interessati, deciderà chi potrà usufruire di tale periodo sulla base di criteri di rotazione.

Per le restanti ferie il dipendente potrà richiedere, entro il 31 dicembre dell'anno in corso, di fruire del proprio diritto, fatte salve le opzioni presentate dagli altri colleghi.

Per l'Am. Comunale

*[Signature]*

Per le R.S.U.

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

03.04.2002  
*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

**CGIL CISL UIL**  
**ENTI LOCALI TREVISO**

**Comune di**  
**SPRESIANO**

**CONTRATTO COLLETTIVO**  
**DECENTRATO**

**(ART. 5 DEL CCNL AUTONOMIE LOCALI '94/'97)**

Oggi 13 giugno 1996, presso la sede municipale di Spresiano si sono riuniti i signori:

Frare Beltrame Graziano ,vice sindaco assessore al personale  
Bortolato Gianni, C.I.S.L.  
Da Lio Giancarlo, C.G.I.L.  
Cenedese Rino, R.S.U.  
Tasca Giuseppe R.S.U.  
Teso Ivano, R.S.U.

La sopra descritta delegazione trattante ha iniziato l'esame degli argomenti oggetto di contrattazione decentrata.

Oggi, 21 giugno 1996, presso la sede municipale di Spresiano si sono riuniti i signori:

Frare Beltrame Graziano ,vice sindaco assessore al personale  
Bortolato Gianni, C.I.S.L.  
Da Lio Giancarlo, C.G.I.L.  
Cenedese Rino, R.S.U.  
Tasca Giuseppe R.S.U.

La sopra descritta delegazione trattante ha proseguito l'esame degli argomenti oggetto di contrattazione decentrata.

Oggi, 26 luglio 1996, presso la sede municipale di Spresiano si sono riuniti i signori:

Frare Beltrame Graziano ,vice sindaco assessore al personale  
Bortolato Gianni, C.I.S.L.  
Canali Dario, C.G.I.L.  
Cenedese Rino, R.S.U.  
Tasca Giuseppe, R.S.U.  
Teso Ivano, R.S.U.

La sopra descritta delegazione trattante ha completato l'esame degli argomenti oggetto di contrattazione decentrata definendo quanto segue:

27. 06. 1996

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. At the top center, the date '27. 06. 1996' is written. Below it, there are several distinct signatures: 'Salvadori' in the center, a large signature 'A. ...' on the right, and several other smaller signatures and initials scattered below and to the left. A small number '1' is written at the bottom center.

## SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI (art. 1 norme di garanzia)

Le parti individuano i sottoelencati servizi pubblici essenziali erogati normalmente dall'Ente, che verranno garantiti al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

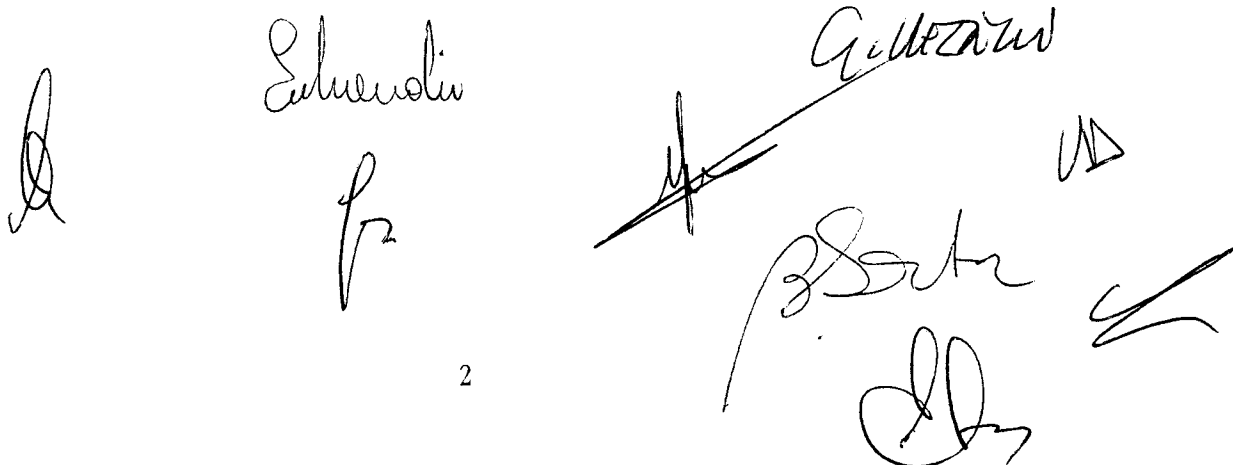
- a) il servizio di stato civile limitatamente all'accoglimento della registrazione delle nascite e delle morti;
- b) il servizio elettorale, limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini, previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
- c) il servizio cimiteriale limitatamente al trasporto, al ricevimento ed all'inumazione delle salme;
- d) il servizio acqua, limitatamente alla fornitura in misura ridotta per le abitazioni civili.
- e) il servizio di polizia municipale limitatamente a:
  - 1) attività richiesta dall'attività giudiziaria;
  - 2) trattamenti sanitari obbligatori;
  - 3) attività antinfortunistica e pronto intervento;
- f) servizio del personale limitatamente agli emolumenti retributivi e contributivi (solo nel caso di scioperi proclamati per intere giornate nel periodo compreso tra il 5 ed il 15 di ogni mese)

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

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

Si precisa, inoltre, che la prestazione dei dipendenti contingentati farà solo riferimento alle mansioni ed ai compiti specificatamente previsti astenendosi, quindi, dalle ulteriori mansioni lavorative non previste. Il contingente verrà, perciò, conseguentemente dimensionato. E' evidente che, invece, il personale che non aderisce allo sciopero e non contingentato dovrà espletare le normali attività lavorative previste nella propria mansione.

- g) per il personale ausiliario della scuola saranno comandati il 50 % degli addetti;

The bottom section of the document contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, the name 'Scherodi' is written in cursive, with a large 'P' below it. To the right, there is a signature that appears to be 'Gullerini' with a long horizontal line extending from it. Below this, there are several other signatures and initials, including one that looks like 'B. B.' and another that looks like 'D. B.'. There are also some small, illegible initials scattered around.

**PRESTAZIONI INDISPENSABILI E CONTINGENTI DI PERSONALE PER IL  
FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI  
(art. 2 norme di garanzia)**

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:

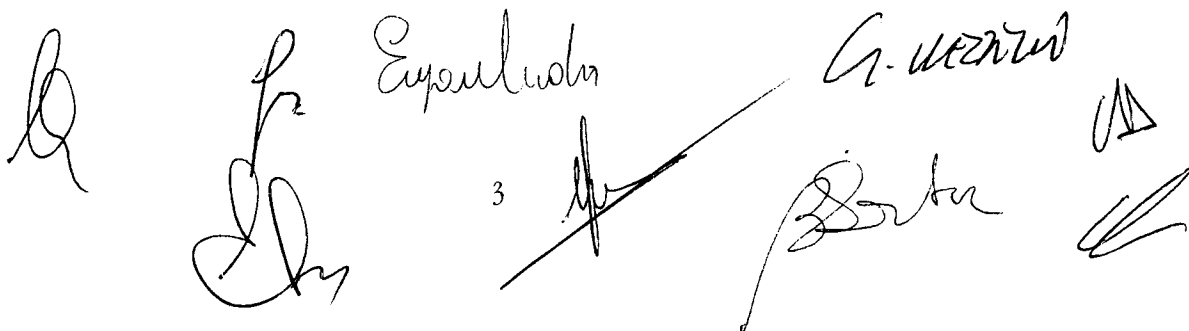
SERVIZIO	QUALIFICA FUNZIONALE PROFILO PROFESS.LE	NUMERO ADDETTI
stato civile ed elettorale	5 <sup>^</sup> , 6 <sup>^</sup> e 7 <sup>^</sup>	uno
cimiteriale	3 <sup>^</sup> ,	uno
vigilanza urbana	5 <sup>^</sup> , 6 <sup>^</sup>	uno
acquedotto	5 <sup>^</sup>	uno
operatori scolastici	3 <sup>^</sup>	uno per plesso
ufficio personale (stipendi)	5 <sup>^</sup>	uno

Qualora l'unica giornata di sciopero fosse pre o post festiva verrà garantito anche il servizio di stato civile.

Nel caso di più giornate di sciopero verranno invece garantiti, a partire dalla seconda giornata, a giorni alterni tutti i servizi individuati.

La parte pubblica si impegna a garantire i servizi senza ricorso allo straordinario o alla reperibilità. Si impegna altresì ad individuare, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, a rotazione fra gli addetti ove le dotazioni organiche lo consentono, 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.

Nelle occasioni di sciopero l'Amministrazione si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso sia presso la stampa locale che con altri mezzi ritenuti opportuni.


  
 The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a signature that appears to be 'L.', a signature that appears to be 'L. Esposito', a signature that appears to be 'G. Verrini', and several other initials and signatures, including one that looks like 'Berta' and another that looks like 'AD'. There is also a small number '3' written near the center.

## FONDO PER IL MIGLIORAMENTO DELL'EFFICIENZA DEI SERVIZI (art. 31)

Le parti individuano le seguenti voci di composizione del fondo, con la precisazione che i valori sono riferiti all'anno 1993:

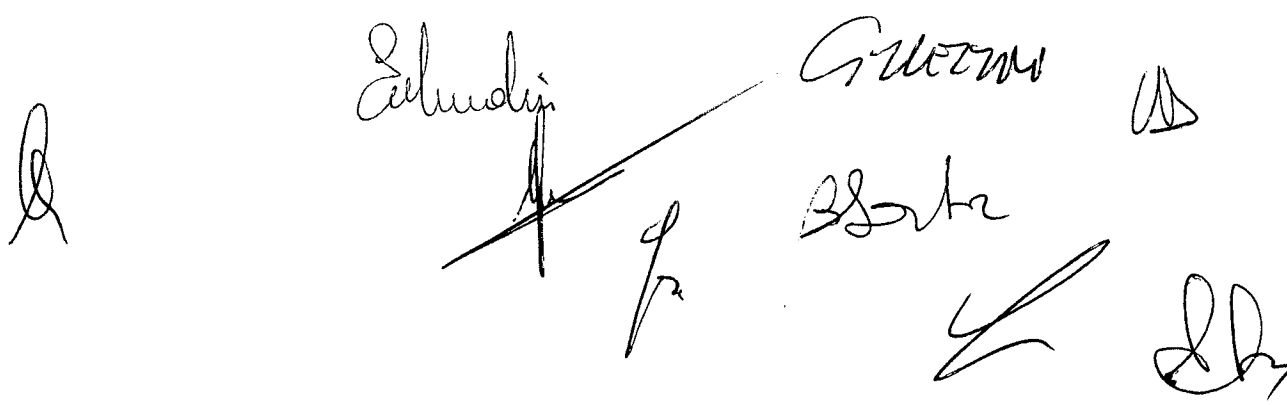
a	fondo riferito al 1993 maggiorato del 6%	*
b	0,4% del monte salari lordo riferito al 1993	*
c	0,5% del monte salari lordo riferito al 1993 con esclusione della quota relativa ai dirigenti	*
d	0,2% del monte salari lordo riferito al 1993	*
e	eventuali ulteriori economie di gestione	*

\* Gli importi relativi non ancora determinati dall'ufficio ragioneria, saranno comunque inseriti nella delibera di recepimento del presente accordo.

La parte pubblica si impegna a finanziare nel bilancio di competenza le voci da a) a d), nonché eventuali economie individuate in via preventiva per specifici progetti obiettivo, ferma restando la verifica delle stesse a consuntivo.

Le parti si impegnano a cercare le condizioni effettive affinché si possa determinare un importo di economie di gestione che consenta la riconferma almeno dei fondi di produttività del 1995.

Tale verifica sarà attuata entro il mese di Febbraio 1997.

The block contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a signature that appears to be 'A'. In the center, there is a signature 'Schmidt' with a large diagonal slash through it, and another signature below it. To the right, there is a signature 'G. M. M.' with a large 'W' to its right. Below these, there are several other signatures and initials, including one that looks like 'B. S. M.' and another that looks like 'L. M.'.

## UTILIZZO DEL FONDO (art. 31)

Si concorda la corresponsione dei seguenti compensi e/o indennità:

### INDENNITÀ DI RISCHIO - DISAGIO

viene corrisposta ai seguenti dipendenti:

PROFILO PROFESSIONALE	QUALIFICA	MOTIVAZIONI	IMPORTO
Personale operaio	4 <sup>^</sup> e 5 <sup>^</sup>	rischio	240.000
assistente domiciliare	4 <sup>^</sup>	rischio	240.000
personale stato civile	5 <sup>^</sup> , 6 <sup>^</sup> e 7 <sup>^</sup>	Disagio per improvvise chiamate riferite alle occasioni di doppia festività	50.000 per giornata prestazione

### INDENNITÀ PER PARTICOLARI POSIZIONI DI LAVORO E RESPONSABILITÀ'

viene retribuita, con decorrenza 01/01/1996, tale indennità al seguente personale:  
(comma 6, art. 36 )

PROFILO PROFESSIONALE	QUALIFICA	MOTIVAZIONI	IMPORTO
ragioniere capo	7 <sup>^</sup>		800.000

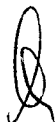
Le parti concordano per l'erogazione del compenso incentivante la produttività secondo i seguenti criteri operativi:

a) presenza e livello: viene attribuita una cifra pari al 70 % del fondo;

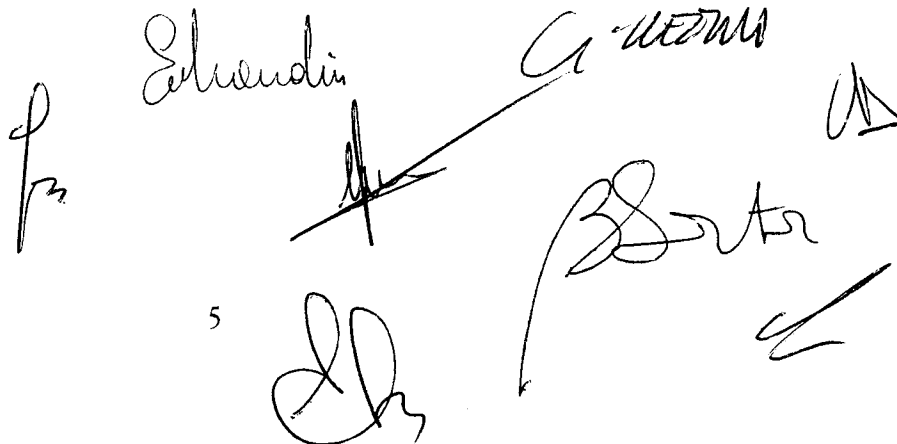
b) il restante 30 % sarà attribuito con la parametrizzazione da 0 a 10 secondo i criteri di cui al comma 3<sup>^</sup> dell'art. 34 del CCNL.

Si precisa che nel 70 % di cui al punto a) avverrà in rapporto ed in rispetto ai parametri di inquadramento previsti dal CCNL come di seguito elencati:

Livello	Parametro
2	100
3	115
4	125
5	150
6	175
7	200



5



Si precisa, al fine di procedere ad una valutazione oggettiva del personale dipendente, che il segretario convocherà bimestralmente una conferenza dei capi servizio i quali a loro volta convocheranno analoghe riunioni con i loro subalterni.

La scheda di valutazione individuale sarà inviata ad ogni singolo dipendente che potrà presentare, entro 10 giorni dal ricevimento, ricorso alla valutazione riportata sintetizzando le motivazioni che lo hanno indotto a tale procedura.

In tal caso la definitiva valutazione spetterà ad una commissione, opportunamente costituita, che sarà così composta:

Parte pubblica: - Sindaco/Presidente o suo delegato  
- Segretario dell'Ente o suo delegato

Parte sindacale: - due dipendenti dell'Ente designati dalle R.S.U. dell'Ente o, in alternativa, dalle OO.SS. territoriali.

Nel caso, invece, che la valutazione venga considerata opportuna la restituirà al responsabile del servizio debitamente firmata.

Viene prevista una detrazione, da concordare tra le delegazioni trattanti, nel caso di irrogazione di provvedimenti disciplinari definitivi inflitti per ragioni strettamente collegate all'espletamento dei propri compiti durante il servizio.

### **RELAZIONI SINDACALI (Artt. 3 - 7 -8)**

Accordo già sottoscritto il 19/10/1995 e recepito con delibera di Giunta comunale n. 193 del 23/11/1995.

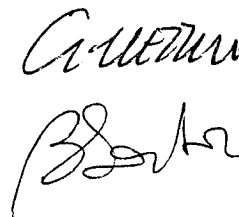
### **COPERTURA ASSICURATIVA (art. 23 - DPR N. 333)**

L'Amministrazione Comunale dà atto che i rischi dei terzi trasportati sono già coperti dalle polizze attualmente in essere.

**Per quanto riguarda la copertura assicurativa l'Amministrazione Comunale comunicherà ai dipendenti che non dovranno usare il proprio automezzo per motivi di servizio.**

### **PARI OPPORTUNITA' (art. 9)**

Nell'impegnarsi all'applicazione di quanto disposto dalle norme in materia di pari opportunità, la parte pubblica riconosce il ruolo di coordinamento ed indirizzo del Comitato istituito a livello provinciale, presso l'A.C.M.T., e pariteticamente composto.



A tale scopo si individuano le seguenti persone che saranno considerata il punto di riferimento per la trattazione della normativa in merito con il comitato sopra descritto:

per l'Amministrazione Forte Nerina

per i dipendenti Fava Rita.

### ORARIO A TEMPO PARZIALE (art. 15)

I posti che non possono essere trasformati, vista la peculiarità delle relative mansioni, in posti a part-time sono i livelli apicali

Qualora siano presentate richieste in tal senso l'Amm.ne e le R.S.U. decideranno in merito alle stesse entro 60 gg. dalle richieste.

Alla luce delle attuali richieste, il posto di 4<sup>a</sup> qualifica funzionale (esecutore amministrativo) area assistenza, verrà trasformato in n. 2 (due) posti part-time a partire dal 01/01/1997.

### ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO (art. 16)

Nei seguenti casi:

- malattia o assenze superiori ai 45 giorni;
  - assenze per gravidanza o puerperio;
  - domande di licenziamento o quiescenza (per le quali sia bandito il relativo pubblico concorso);
- l'Amministrazione provvederà, nei quindici giorni successivi all'avvenuta conoscenza del fatto, a sostituire il personale di ruolo con personale assunto mediante contratti individuali a tempo determinato.

Nel caso in cui assenze inferiori ai termini sopra previsti siano comunque influenti dell'andamento del servizio, l'Amministrazione provvederà ( come previsto dal comma "C" dell'art. 16 del C.C.N.L.) tempestivamente alla loro sostituzione.

### ORARIO DI LAVORO (art. 17)

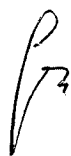
Si confermano gli orari vigenti.

Handwritten signatures and initials scattered across the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center with the word "Scheda" written above it, and several other initials and signatures on the right. A small number "7" is written below the central signature.

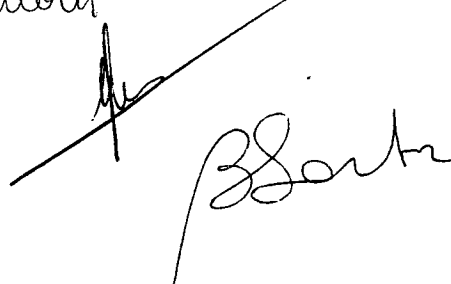
## PERMESSI RETRIBUITI (art. 19)

Ai dipendenti che ne facciano richiesta vengono concessi i seguenti permessi retribuiti:

- a) PARTECIPAZIONE CONCORSI O ESAMI  
otto giorni l'anno limitatamente al tempo necessario allo svolgimento delle prove.
- b) LUTTI PER CONIUGE, PARENTI ENTRO IL II° GRADO ED AFFINI ENTRO IL I° GRADO:  
tre giorni consecutivi per ogni evento.
- c) NASCITA DI FIGLI - TRASLOCHI - SEPARAZIONE O DIVORZIO - INCENDI, ALLAGAMENTI E FURTI (subiti presso la propria dimora) - MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI:  
tre giorni l'anno complessivi fruibili, a domanda del dipendente, per uno o più degli eventi sopracitati.
- d) MATRIMONIO: quindici giorni consecutivi .
- e) VISITE MEDICO-SPECIALISTICHE  
qualora tali visite, debitamente documentate, non possano essere svolte fuori dal normale orario di servizio, sarà concesso al dipendente il tempo strettamente necessario, per lo svolgimento delle stesse, più il trasferimento all'Ente Sanitario di competenza.  
Si citano, ad esempio, alcune visite tipo:
- esami del sangue, urine, feci;
  - estrazioni odontoiatriche;
  - visite ortopediche, oculistiche, ecc..
- (Si richiama, a tale scopo, il parere espresso dall'osservatorio regionale sulla contrattazione delle AA.LL. del Veneto, in data 2.2.93).
- f) ASTENSIONE DAL LAVORO OBBLIGATORIO AI SENSI DELLA LEGGE 1204/71:  
secondo le norme previste dalla legge medesima.
- g) ASTENSIONE FACOLTATIVA POST PARTUM, nonché comma 8, art. 19 del contratto:  
sempre secondo le norme sopra indicate.
- h) PROTEZIONE CIVILE:  
ai dipendenti che prestano servizio presso la Protezione Civile viene concessa idonea articolazione dell'orario di servizio onde permettere loro di partecipare alle attività suddette.
- i) DIRITTO ALLO STUDIO  
Si richiama integralmente quanto previsto dall'art. 24 del DPR 333/90.



8



l) I permessi di cui all'art. 33, comma 3, L. 104/92 non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi, non riducono le ferie e possono essere fruiti anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.

**DIPENDENTI IN PARTICOLARI CONDIZIONI PSICO-FISICHE O  
PORTATORI DI HANDICAP. (artt. 25 - 26 D.P.R. 333/90)**

Viene confermato integralmente quanto previsto dagli art. 25 e 26 del DPR 333/90 e tutte le norme previste, in materia, dalla L. 104/92 (comma 1 n° 6 dell'art. 19)..

**IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO (art. 27 D.P.R. 333/90)**

In base a quanto previsto dall'art. 32 del DPR 268/87 e dall'art. 27 del DPR 333/90 si concorda che i lavoratori dei seguenti servizi saranno sottoposti a visite mediche di controllo con periodicità annuale:

- Ausiliari scuola
- Assistenti domiciliari.

Tutti gli altri lavoratori saranno sottoposti a visite mediche con periodicità almeno biennale , comunque nel rispetto di quanto indicato dal D.L. 626/94.

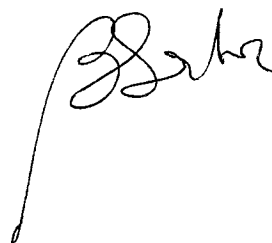
Tutti gli oneri previsti per le sopracitate visite mediche e di controllo sono a totale carico dell'Amministrazione ivi compreso il tempo necessario per l'espletamento delle relative visite e pratiche.



Severini



G. M. ...



## PROGRAMMA DI ASSUNZIONI (art. 5)

Si rimanda a quanto stabilito dall'accordo sulle procedure delle relazioni sindacali, laddove l'Amministrazione invierà di anno in anno il relativo piano delle assunzioni.

## FLESSIBILITA (art. 17)

Viene concordato di istituire , in via sperimentale dal 1 settembre al 31 dicembre 1996 , l'orario flessibile per il personale prevedendo un'articolazione così espressa:

- anticipazione in entrata mezza ora
- posticipazione in entrata mezza ora

Tale articolazione dovrà essere comunque compensata da un pari orario in uscita nella stessa giornata e varrà per ogni singolo turno di servizio (nel caso in cui sia previsto il rientro pomeridiano).

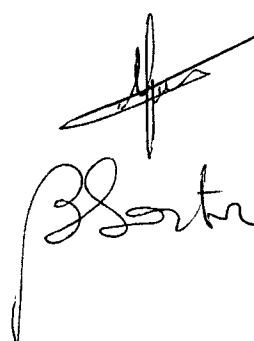
Per la peculiarità delle loro mansioni si concorda di escludere, da tale diritto, i seguenti servizi:

- personale ausiliario della scuola
- personale operaio
- polizia municipale



Esposito  
fr

Colletto



## MENSA (art. 68 D.P.R. 268/87)

Per i dipendenti che effettuano orari di lavoro con previsione di rientro pomeridiano-serale viene istituito il servizio di mensa che verrà attivato presso ristorante convenzionato.

Si concorda che il prezzo verrà così suddiviso:

2/3 del costo reale a carico dell'Amm.ne

1/3 del costo reale a carico del dipendente

L'Amministrazione si impegna a chiedere quanti intendano usufruire del servizio mensa, ad acquisire alcuni preventivi e quindi decidere in merito unitamente alle R.S.U.

## PIANO FERIE (art. 18)

Vedi accordo sottoscritto il 01/12/1995 relativo a **permessi brevi e ferie**, recepito con delibera di Giunta comunale n. 266 del 31/12/1995.

## MOBILITA' INTERNA (a domanda) (art. 3)

Fermo restando che per quanto concerne l'istituto della mobilità esterna tra Enti valgono le norme previste dal C.C.N.L. si conviene quanto segue:

a) Prima di provvedere all'utilizzo della mobilità tra Enti che alle procedure di assunzione dall'esterno, in caso di posti di nuova istituzione o resisi vacanti a vario titolo, si effettuerà una verifica tra il personale dipendente ( mediante avviso ), avente i titoli per il posto in questione, di eventuale situazione d'interesse dello stesso.

b) Nel caso in cui vi siano più domande per uno stesso posto, a parità di titoli si provvederà a stilare una graduatoria che tenga conto di:

1) anzianità di servizio 50%

2) anni di attesa della domanda di mobilità 15%

3) carichi famigliari 35%

c) Chi tra i dipendenti abbia già usufruito di tale istituto nell'ultimo triennio , sarà comunque posto alla fine dell'eventuale graduatoria.

La mobilità viene disposta nei seguenti modi:

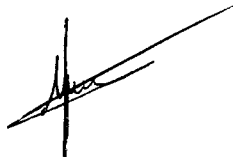
TEMPORANEA (sino a 90 gg.) con provvedimento del Segretario capo sentiti i capi servizio interessati, attraverso conferenza di servizio;

PROLUNGATA (da 90 a 180 gg.) come sopra, sentite le R.S.U.



Salvadori  
Lr

11



Guerra  
Berth



DEFINITIVA dopo la verifica tra tutto il personale interessato mediante avviso da pubblicare e successivamente all'eventuale graduatoria di cui sopra.

Qualora la mobilità preveda una modifica del profilo professionale dell'interessato, oltre alla necessaria riqualificazione dello stesso, si provvederà ad un separato accordo tra le parti trattanti firmatarie della presente intesa.

### PATROCINIO LEGALE (art. 67 D.P.R. 333/90)

L'ente, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un suo dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assumerà a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento facendo assistere il dipendente da un legale di comune gradimento.

In caso di sentenza di condanna esecutiva per fatti commessi con dolo o con colpa grave, l'ente ripeterà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni grado di giudizio.

### RIPOSO COMPENSATIVO (art. 18 D.P.R. 268/87)

Al dipendente che, per particolari esigenze di servizio, non usufruisce del riposo festivo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione ordinaria maggiorata del 20% con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo, fatto salvo, in ogni caso, il debito orario settimanale.

L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, o a equivalente riposo compensativo, o alla corresponsione del compenso del lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo, o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.

### COMPENSI ISTAT (art. 57 D.P.R. 333/90)

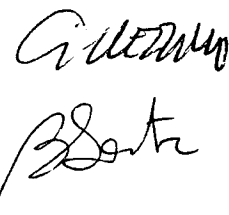
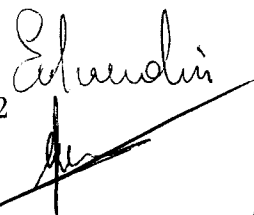


Considerato che la corresponsione di tali compensi è consentita ai lavoratori che prestino il servizio in merito alle indagini periodiche di settore in ore extra ufficio; prima di individuare il personale interessato a tali indagini, si provvederà a verificare quanti tra i dipendenti sono interessati all'espletamento di tali mansioni prima di conferire l'incarico stesso.

Nel caso in cui il numero degli interessati sia superiore alla necessità, il dirigente del settore interessato provvederà ad individuare un congruo contingente avendo presente il criterio della rotazione tra i dipendenti.



12



## MUTAMENTO DI MANSIONI PER INIDONEITA' FISICA

(art. 56 D.P.R. 333/90)

Nei confronti del dipendente riconosciuto fisicamente inidoneo in via permanente allo svolgimento delle mansioni attribuitegli l'amministrazione non potrà procedere alla di lui dispensa del servizio per motivi di salute prima di aver esperito ogni utile tentativo, compatibilmente con le strutture organizzative dei vari settori e con disponibilità organiche dell'ente, per recuperarlo al servizio attivo, in mansioni diverse ma affini a quelle proprie del profilo rivestito, appartenenti alla stessa qualifica funzionale od a qualifica funzionale inferiore.

Dal momento del nuovo inquadramento, il dipendente seguirà la dinamica retributiva della nuova qualifica funzionale senza alcun riassorbimento del trattamento già in godimento.

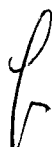
### INDIVIDUAZIONE DELLE FIGURE DIRIGENZIALI (art. 45)

Visto il contenuto dell'art. 45 del C.C.N.L. si concorda:

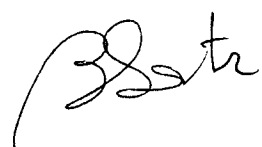
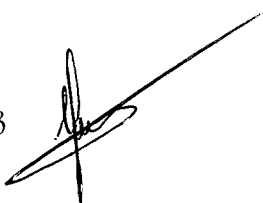
che ai seguenti dipendenti vengono conferiti i poteri e le prerogative che il CCNL attribuisce alla figura dirigenziale, per quanto di competenza nella presente contrattazione.

SETTORE	PROFILO
Ragioneria	Istruttore Direttivo
Segreteria	Istruttore Direttivo
Commercio , Tributi , Attività Produttiva , Informatica , Statistica	Istruttore Direttivo
Servizi Demografici	Istruttore Direttivo
Biblioteca , Sport , Cultura , Scuola , Tempo libero	Istruttore Direttivo
Ambiente ed Ecologia , Diritti del cittadino , Attività di rappresentanza	Istruttore Direttivo
Servizi sociali	Istruttore Direttivo
Lavori Pubblici	Istruttore Direttivo
Urbanistica	Istruttore Direttivo



 *Selundin*

*4-11-2000*



## INTERPRETAZIONE AUTENTICA (art. 4)

Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente accordo le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 gg. dall'avvenuta controversia, per definire contestualmente il significato della clausola in questione.

L'interpretazione, così avvenuta, sostituisce a tutti gli effetti, la clausola, controversa sino dalla vigenza del contratto decentrato.

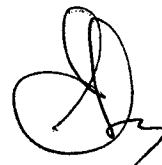
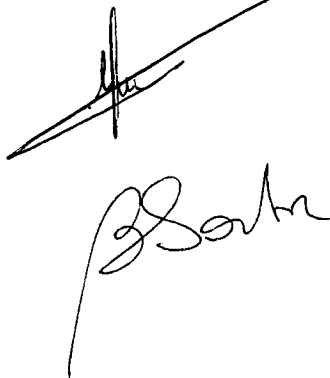
## NORMA FINALE

Per quanto non previsto in questo articolato i riferimenti sono relativi al CCNL e ai rinvii a norma di legge nello stesso contenuti.



Eclunlin

C. UETRU





Federazione dei Lavoratori Pubblici e dei Servizi  
Segreteria Territoriale  
Via Cacciatori del Sile 23, 31100 Treviso  
Tel. 0422410052-590233 FAX. 412259  
E-mail: fps.treviso@cisl.it

### NOTA A VERBALE

La Segreteria Territoriale della CISL FPS di Treviso, considerato il lungo tempo (oltre 2 anni) intercorso nelle trattative tra la R.S.U., le OO.SS. e l'Amministrazione del Comune di Spresiano, pur assumendosi la responsabilità di sottoscrivere la presente ipotesi di accordo di contratto decentrato da sottoporre comunque all'assemblea dei lavoratori, con la presente nota dichiara di non condividere i seguenti contenuti dell'accordo:

1. All'art. 19 comma 3: i titolari di posizione organizzativa hanno la responsabilità di organizzare e gestire una propria area e a tale scopo l'indennità di posizione risulta onnicomprensiva a copertura delle 36 ore lavorative settimanali e dell'eventuale lavoro straordinario. L'utilizzo della flessibilità oraria è già garantito dal CCNL delle Autonomie Locali (flessibilità in entrata e uscita, utilizzo dei permessi) e non è necessaria un'ulteriore regolamentazione. Inoltre, a nostro parere, è fermamente indispensabile la garanzia della presenza del responsabile del servizio per la gestione stessa nel corso delle 36 ore settimanali ed in particolare nella fascia centrale di erogazione dei servizi con accesso dell'utenza. Inoltre si ritiene indispensabile che il R.P.O. debba comunicare un orario al personale dell'ufficio e/o servizio affinché i collaboratori siano messi nella condizione di sapere quando il proprio referente è presente.

Spresiano, 05 FEB. 2002

PER LA SEGRETERIA TERRITORIALE  
FPS CISL