



COMUNE DI LEGNARO
PROVINCIA DI PADOVA

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Anno 2006

CAPO I – PARTE NORMATIVA

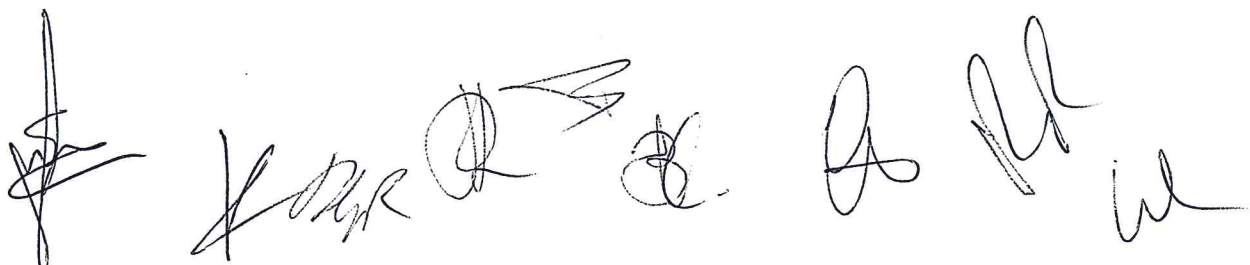
- Art. 1 – Campo di applicazione e durata
- Art. 2 – Esercizio dell'attività sindacale
- Art. 3 – Soggetti sindacali
- Art. 4 – Sciopero nei servizi pubblici essenziali
- Art. 5 – Delegazioni trattanti
- Art. 6 – Articolazione dell'orario di servizio
- Art. 7 – Lavoro straordinario
- Art. 8 – Permessi brevi
- Art. 9 – Assenza per malattie
- Art. 10 – Comitato per le pari opportunità
- Art. 11 – Comitato sul mobbing
- Art. 12 – Patrocinio legale
- Art. 13 – Copertura assicurativa
- Art. 14 – Servizio sostitutivo della mensa
- Art. 15 – Formazione del personale
- Art. 16 – Posizioni organizzative
- Art. 17 – Progressione verticale
- Art. 18 – Sistema di valutazione
- Art. 19 – Progressioni economiche

CAPO II – PARTE ECONOMICA

- Art. 20 – Determinazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività
- Art. 21 – Compensi per la produttività individuale
- Art. 22 – Retribuzione di risultato
- Art. 23 – Indennità
- Art. 24 – Compensi per specifiche responsabilità

CAPO III – DISPOSIZIONI FINALI

- Art. 25 – Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato

A series of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are stylized and appear to be of various individuals, possibly representing the signatories of the document.

CAPO I - PARTE NORMATIVA

ART. 1

CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il presente contratto è finalizzato a dare attuazione agli artt. 3 e 4 del C.C.N.L. 22.01.2004 nonché alla richiamata conferma delle relazioni sindacali previste dal C.C.N.L.
2. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica al personale non dirigente dell'Amministrazione del Comune di Legnaro con rapporto a tempo indeterminato o determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
3. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione salvo diversa indicazione in esso contenuta e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o sino all'approvazione di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente C.C.D.I.

ART. 2

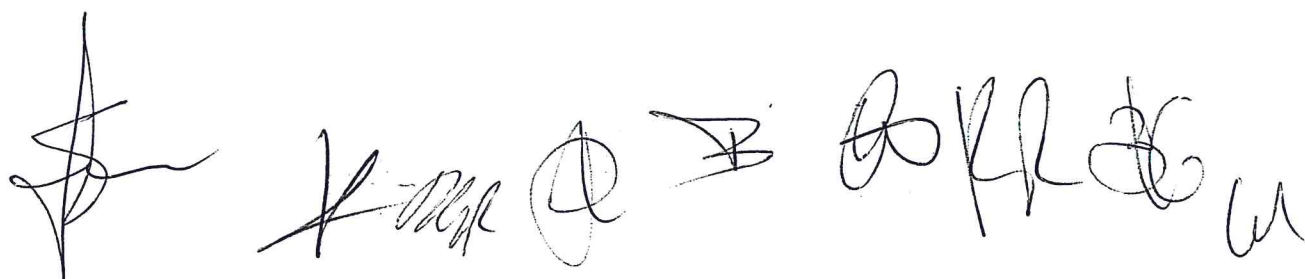
ESERCIZIO DELL'ATTIVITA' SINDACALE

1. Saranno messi a disposizione delle RSU e delle OO.SS., firmatarie del presente accordo, idonei spazi per le comunicazioni di interesse sindacale, sedi per le riunioni di lavoro, locali per le assemblee.
2. Le ore di permesso sindacale delle RSU necessarie alla contrattazione decentrata integrativa, se svolte in orario di servizio, sono a carico dell'ente nei limiti della ripartizione del monte ore determinato annualmente ai sensi dell'art. 3 del CCNL Quadro del 03.08.2004.
3. Viene ribadito il diritto dei lavoratori a partecipare alle assemblee per complessive 12 ore così come stabilito dall'art. 56 CCNL 14.09.2000.
4. La gestione di tale monte ore disponibile è affidata alle OO.SS. e alle RSU (secondo quanto previsto dall'accordo collettivo quadro per la costituzione delle RSU e dal contratto collettivo 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.

ART. 3

SOGGETTI SINDACALI

1. I Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono unicamente quelli previsti dall'art. 9 del C.C.N.L. 01.04.1999.
2. Essi esercitano i diritti e le prerogative previsti dalla vigente normativa legislativa e contrattuale.

The image shows a series of handwritten signatures in black ink. There are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or stylized names, representing the signatories of the agreement.

ART. 4
SCIOPERO NEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

1. Le parti individuano i servizi pubblici ritenuti essenziali, da garantire con proprio personale in occasione di sciopero, per i giorni successivi al primo, ovvero si verifichi prima o dopo una giornata non lavorativa:
 - a) **stato civile** limitatamente alla registrazione delle nascite e delle morti;
 - b) **servizio elettorale**, limitatamente alle attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali, dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti;
 - c) **sicurezza pubblica** limitatamente al servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi) la rete idrica, fognaria, e di depurazione;
 - d) **servizio di polizia municipale** relativamente a:
 - attività richiesta dall'autorità giudiziaria
 - trattamenti sanitari obbligatori
 - attività antinfortunistica e di pronto intervento
 - assistenza su strada in caso di sgombero di neve
2. In occasione di ogni sciopero i Responsabili dei Settori che gestiscono i servizi definiti essenziali, individuano, con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti, come sotto definiti, tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero.
3. I nominativi sono comunicati ai singoli lavoratori interessati e all'ufficio personale il quale cura la comunicazione alle organizzazioni sindacali locali entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero.
4. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo al capo Settore la sostituzione, nel caso questa sia possibile.

SERVIZIO	CATEGORIA E PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO ADDETTI
STATO CIVILE SERVIZIO ELETTORALE	CAT. B, C, D AMMINISTRATIVO	1
POLIZIA MUNICIPALE	CAT. C, D, AGENTE MUNICIPALE	1
SERVIZIO LAVORI PUBBLICI	CAT. C, D, AMMINISTRATIVO	1

ART. 5
DELEGAZIONI TRATTANTI

1. Gli accordi sindacali sottoscritti tra le parti hanno validità qualora siano presenti agli incontri almeno due componenti la delegazione sindacale in rappresentanza delle R.S.U..
2. Delle discussioni in sede di delegazioni trattanti viene redatto apposito verbale sottoscritto dai partecipanti.



ART. 6
ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI SERVIZIO

1. L'articolazione dell'orario di servizio di ciascun dipendente compete al Responsabile del Settore e per questo al Segretario Comunale.
2. E' concessa una flessibilità in entrata ed in uscita di 30 minuti prima e dopo l'orario di lavoro stabilito, senza pregiudizio del normale svolgimento dei compiti d'ufficio e nel rispetto dell'orario di apertura al pubblico.
3. Una maggiore flessibilità, in entrata ed in uscita, prima e dopo l'orario ordinario stabilito può essere concessa ai titolari di posizioni organizzative i quali devono in ogni caso assicurare la loro presenza per gli adempimenti legati all'apertura degli uffici all'utenza e all'interesse dell'amministrazione.
4. Eventuali debiti o crediti orari vanno a consuntivo mensile e vanno comunque recuperati entro il mese successivo, senza pregiudizio del normale svolgimento dei compiti d'ufficio e nel rispetto dell'orario di apertura al pubblico. Il mancato recupero senza giustificato motivo determina la proporzionale decurtazione della retribuzione nello stipendio del mese seguente.

ART. 7
LAVORO STRAORDINARIO

1. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata in forma scritta dal Responsabile del Settore di appartenenza sulla base di esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
2. Si intende straordinario il lavoro effettuato dal dipendente oltre il normale orario di servizio.
3. Non costituisce straordinario il periodo di lavoro effettuato oltre l'orario dovuto, inferiore alla mezz'ora. Tale periodo viene conteggiato nella flessibilità oraria di entrata e di uscita.
4. Non costituiscono straordinario le ore accumulate a fine mese per effetto della flessibilità dell'orario di servizio.
5. Su richiesta scritta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

ART. 8
PERMESSI

1. Vengono concessi i permessi di cui all'art. 19, comma 2, del CCNL 06.07.1995. Si ribadisce che tali permessi debbono essere giustificati da idonea documentazione. In mancanza verranno convertiti in ferie o recupero straordinario.

ART. 9
ASSENZE PER MALATTIE

1. Ferma restando la disciplina prevista all'art. 21 del C.C.N.L. del 06.07.1995 e dall'art. 10 del C.C.N.L. 14.09.2000 l'assenza per malattia deve essere comunicata telefonicamente all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio



dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica anche nel caso di prosecuzione dell'assenza, salvo imprevedibile e comprovato impedimento. Qualora non vi sia personale in servizio del proprio settore la comunicazione va fatta all'ufficio personale. La mancata comunicazione è oggetto di provvedimento disciplinare tenuto conto delle previsioni di cui all'art. 25 del CCNL 06.07.1995.

ART. 10 COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITA'

1. Le parti si impegnano ad attivare il comitato per le pari opportunità nella composizione e con le competenze di cui all'art. 19 del CCNL 14.09.2000.

ART. 11 COMITATO SUL MOBBING

1. Le parti si impegnano ad istituire il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing nella composizione e con le competenze di cui all'art. 8 del CCNL 22.01.2004.

ART. 12 PATROCINIO LEGALE

1. 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, 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 fiducia di questo ultimo.
2. In caso di condanna esecutiva per fatti commessi con dolo o colpa grave, l'ente pretenderà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni grado di giudizio.

ART. 13 COPERTURA ASSICURATIVA

1. L'ente si impegna a stipulare quanto prima apposita polizza assicurativa rivolta alla copertura dei rischi di danneggiamento al mezzo di proprietà del dipendente, utilizzato per ragioni di servizio.
2. L'autorizzazione all'utilizzo del mezzo proprio deve essere preventivamente rilasciata dai responsabili di settore e, per questi ultimi, dal segretario generale, qualora siano indisponibili i mezzi del Comune.
3. La copertura assicurativa opera limitatamente al tempo necessario all'esecuzione delle prestazioni di servizio e si estende anche all'eventuale franchigia.

ART. 14 SERVIZIO SOSTITUTIVO DELLA MENSA

1. L'ente garantisce il servizio sostitutivo della mensa mediante convenzione diretta con i ristoratori locali o mediante buoni mensa.



2. Il personale ha diritto al servizio nei giorni di rientro pomeridiano, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti, ai sensi dell'art. 45 del CCNL 14.09.2000.
3. La fascia oraria della pausa mensa è compresa tra le ore 12,00 e le ore 15,00. In ogni caso deve essere garantito l'orario di apertura al pubblico.
4. Il servizio spetta anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero purchè la prestazione si protragga per almeno due ore oltre il normale orario di servizio.
5. Oltre al servizio diurno, alle condizioni di cui al comma precedente, viene garantito il servizio serale alle seguenti condizioni:
 - lo straordinario deve essere di almeno 1 ora dopo la pausa e deve essere svolto dopo le ore 18,00 o comunque dopo l'orario di servizio se lo stesso termina dopo le ore 18,00;
 - la pausa non deve essere superiore a 2 ore né inferiore a 30 minuti.

ART. 15 FORMAZIONE DEL PERSONALE

1. Viene riconosciuta di fondamentale importanza la formazione continua del personale attraverso l'ampliamento delle conoscenze e delle competenze nelle materie trattate, in coerenza con le strategie e gli obiettivi dell'Amministrazione.
2. L'autorizzazione per la partecipazione del personale a corsi di formazione compete ai responsabili di settore e, per questi ultimi, al segretario generale.
3. Lo stanziamento destinato a finanziare l'attività di formazione viene stabilito in misura non inferiore all'1% della spesa complessiva per il personale sostenuta nell'anno precedente, in conformità a quanto disposto dall'art. 23 del CCNL 01.04.1999.
4. Le somme non spese nell'esercizio finanziario di riferimento sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.

ART. 16 POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Per effetto della nomina a Responsabile di Settore effettuata con decreto del Sindaco è attribuita la posizione organizzativa ai dipendenti classificati nella categoria D.
2. La scelta dei titolari di posizioni organizzative deve ispirarsi ai seguenti criteri:
 - a) almeno 1 anno di esperienza professionale con categoria D;
 - b) conoscenze specialistiche della normativa vigente e delle procedure, capacità a risolvere problemi complessi, capacità ed autonomia di gestione patrimoniale ed economica;
 - c) capacità comunicative e relazionali;
3. La valutazione in merito alla sussistenza dei suddetti criteri deve essere fatta in riferimento al curriculum professionale e alla scheda di valutazione dell'anno precedente se già dipendente dell'ente.

ART. 17 PROGRESSIONE VERTICALE

1. E' propedeutico per la progressione verticale del dipendente il servizio reso presso il Comune di Legnaro per almeno 1 anno nella categoria inferiore.

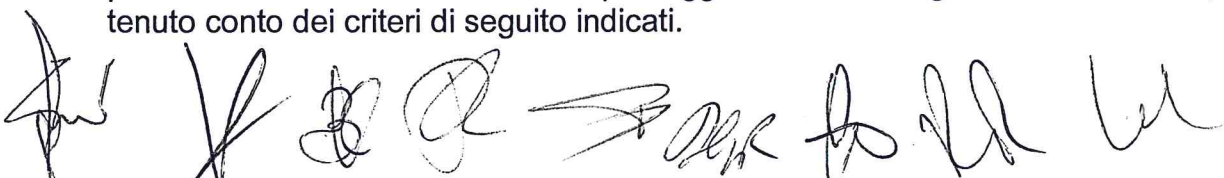


ART. 18 SISTEMA DI VALUTAZIONE

1. In applicazione dell'art. 6 del C.C.N.L. 31.03.1999 il Comune di Legnaro adotta il sistema di valutazione permanente delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti non titolari di posizioni organizzative, da parte dei responsabili di settore.
2. La finalità del sistema di valutazione è diretta al miglioramento della qualità e della quantità della prestazione del dipendente. Ciò deve avvenire attraverso:
 - l'identificazione dei punti forti e deboli della prestazione
 - interventi correttivi nel modo di operare
 - specificazione degli obiettivi da raggiungere
3. Le metodologie indicate si applicano normalmente attraverso colloqui con gli interessati.
4. La scheda di valutazione, che si allega sotto la lettera A), viene redatta dai responsabili di settore e costituisce il riassunto dell'attività lavorativa del dipendente nell'anno solare. La scheda va consegnata al dipendente al termine di ogni anno solare.
5. Eventuali ricorsi sulla valutazione dovranno essere indirizzati, entro 15 giorni dalla consegna della scheda, al responsabile del settore e dovranno contenere il nuovo punteggio proposto. Il responsabile è tenuto a rispondere entro 15 giorni dal ricevimento. In mancanza, si intendono accolte le contestazioni del dipendente e il nuovo punteggio sarà quello proposto dal dipendente stesso.
6. In caso di esito negativo il dipendente può ricorrere, entro 15 giorni dal ricevimento della risposta, al nucleo di valutazione istituito. Il nucleo di valutazione comunica al responsabile e al dipendente l'esito della propria verifica entro 30 giorni dal ricevimento del ricorso. Il pronunciamento del nucleo di valutazione è definitivo.
7. Per i responsabili di settore la valutazione sarà operata dal nucleo di valutazione. La valutazione si baserà sul grado di raggiungimento degli obiettivi fissati dal PEG e sulla qualità della prestazione fornita, che dovrà tenere conto almeno dei seguenti aspetti:
 - scarsa propensione agli errori;
 - capacità di organizzazione e pianificazione del lavoro;
 - capacità comunicative e relazionali
8. Vengono valutati positivamente eventuali risparmi di spesa dovuti ad una diversa e più efficiente gestione dei servizi di competenza.
9. Eventuali ricorsi dovranno essere indirizzati al nucleo di valutazione entro 15 giorni dalla comunicazione della scheda di valutazione e dovranno contenere il nuovo punteggio proposto. Entro 30 giorni dalla scadenza di cui al punto precedente il nucleo di valutazione comunica al responsabile le proprie determinazioni. In mancanza, si intendono accolte le contestazioni del responsabile e il nuovo punteggio sarà quello proposto dal responsabile stesso.
10. Per tutti i dipendenti la valutazione si esprime in centesimi.

ART. 19 PROGRESSIONI ECONOMICHE

1. L'Amministrazione, previo accordo in sede di contrattazione decentrata, definisce, prima dell'avvio di ogni singola procedura per la progressione orizzontale, tenuto conto della disponibilità economica del fondo di cui all'art. 21, la percentuale per ogni categoria dei dipendenti che beneficeranno della progressione economica.
2. L'individuazione dei dipendenti che accederanno alla progressione orizzontale verrà pertanto effettuata sulla base del punteggio finale conseguito da ciascun dipendente tenuto conto dei criteri di seguito indicati.



3. Presupposto per l'accesso alla selezione per la progressione economica all'interno della categoria è la sussistenza del requisito minimo di anzianità di servizio nel Comune di Legnaro secondo i valori sotto indicati:

PASSAGGIO DI CATEGORIA	ANZIANITA' DI SERVIZIO NELLA POSIZIONE ECONOMICA NEL COMUNE DI LEGNARO
Da B1 a B2	1 anno
Da B2 a B3	1 anno
Da B3 a B4	1 anno
Da B4 a B5	1 anno
Da B5 a B6	1 anno
Da B6 a B7	1 anno
Da B3 a B4 (se B3 giuridico)	1 anno
Da B4 a B5	1 anno
Da B5 a B6	1 anno
Da B6 a B7	1 anno
Da C1 a C2	1 anno
Da C2 a C3	1 anno
Da C3 a C4	1 anno
Da C4 a C5	1 anno
Da D1 a D2	1 anno
Da D2 a D3	1 anno
Da D3 a D4	1 anno
Da D4 a D5	1 anno
Da D5 a D6	1 anno
Da D3 a D4 (se D3 giuridico)	1 anno
Da D4 a D5	1 anno
Da D5 a D6	1 anno

4. La selezione verrà effettuata sulla base delle valutazioni possedute al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di indizione della procedura di progressione.
5. I criteri di selezione per la progressione economica sono:

- A. VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE
- B. ESPERIENZA PROFESSIONALE
- C. ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE
- D. FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

A - VALUTAZIONE DELLA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE:

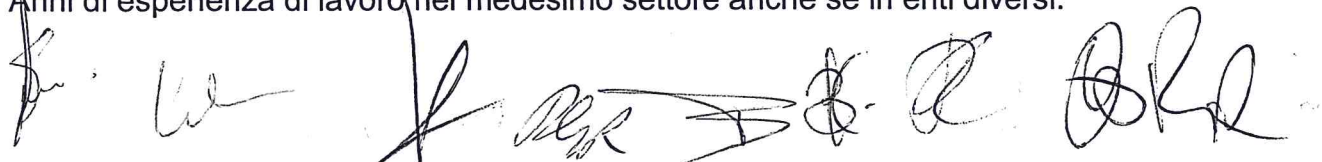
Per tale valutazione si fa riferimento al punteggio attribuito al dipendente con la scheda di valutazione di cui all'art. 19, riferito all'anno precedente a quello in cui viene avviato il procedimento di progressione economica.

Accedono alla selezione per la progressione orizzontale solo i dipendenti per i quali sia stata espressa una valutazione di almeno 70/100 (settanta centesimi).

I dipendenti che non ottengono la progressione orizzontale accumulano, dall'anno successivo all'ultima progressione e fino al suo raggiungimento, il punteggio derivante dalla differenza tra la valutazione ottenuta e il minimo previsto (70/100).

B - ESPERIENZA PROFESSIONALE

Anni di esperienza di lavoro nel medesimo settore anche se in enti diversi:



CAT B – punti 5 per ogni anno (periodo massimo valutabile 5 anni)

CAT C – punti 5 per ogni anno (periodo massimo valutabile 5 anni)

CAT D – punti 5 per ogni anno (periodo massimo valutabile 5 anni)

Per l'esperienza acquisita in settori diversi vengono attribuiti 3 punti per ogni anno.

Per il servizio prestato nelle categorie inferiori e nel medesimo settore vengono assegnati 2,5 punti per anno, per settori diversi 1 punto per ogni anno.

L'esperienza presa in considerazione è quella successiva ad ogni progressione orizzontale o verticale.

C - ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE

L'arricchimento professionale è acquisito a seguito di esperienze professionali legate a conferimento di mansioni superiori per un periodo minimo di 30 giorni. L'arricchimento professionale va considerato dall'ultima progressione economica o verticale.

Fino ad un mese	PUNTI 1
Superiore al mese	PUNTI 3
Superiori a tre mesi	PUNTI 4
Superiore a 6 mesi	PUNTI 5

L'arricchimento professionale preso in considerazione è quello successivo ad ogni progressione orizzontale o verticale.

D – FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

E' valutata positivamente la disponibilità del dipendente all'aggiornamento costante, all'innovazione e preparazione professionale dimostrata dalla partecipazione ai corsi di aggiornamento organizzati all'interno o fuori dall'ente secondo il piano di formazione del personale.

Alla partecipazione ai corsi di formazione interna ed esterna vengono attribuiti i seguenti punteggi:

Fino a 16 ore di formazione	PUNTI 3
Oltre le 16 e fino al 32 ore	PUNTI 5
Oltre 32 ore	PUNTI 7

Qualora dall'attestato o da altra documentazione posseduta dall'ufficio personale non risulti la durata del corso si considerano forfetariamente n. 4 ore di formazione.

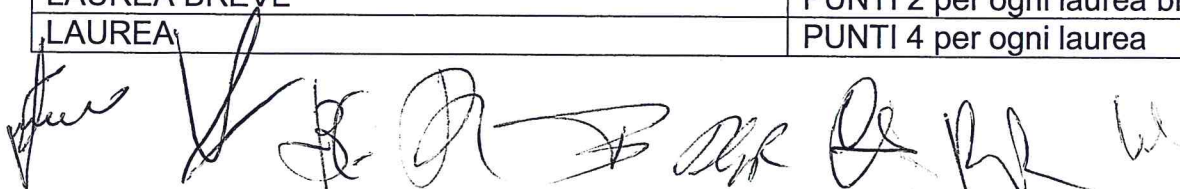
Sono valutati, sulla base di debita documentazione prodotta dal dipendente, i corsi frequentati dai dipendenti di propria iniziativa aventi attinenza con la materia di competenza professionale:

Corsi di specializzazione esterni superiori a 40 ore	PUNTI 1
Corsi di specializzazione esterni superiori a 80 ore	PUNTI 3

La formazione presa in considerazione è quella successiva ad ogni progressione orizzontale o verticale.

Viene inoltre tenuta in debita considerazione la preparazione scolastica del dipendente:

DIPLOMA	PUNTI 1 per ogni diploma
LAUREA BREVE	PUNTI 2 per ogni laurea breve
LAUREA	PUNTI 4 per ogni laurea



ABILITAZIONI PROFESSIONALI POST DIPLOMA	PUNTI 1
ABILITAZIONI PROFESSIONALI POST LAUREA	PUNTI 2
MASTER POST LAUREA	PUNTI 2 per ogni master

Sono presi in considerazione esclusivamente i titoli conseguiti successivamente ad ogni progressione orizzontale o verticale.

- Qualora più dipendenti risultino avere lo stesso punteggio verrà data precedenza a quelli che da più tempo non conseguono la progressione economica. In caso di ulteriore parità, al più anziano in servizio presso il Comune di Legnaro.
- Nel corso del 2007 verranno contrattati nuovi criteri di accesso alle progressioni economiche.

CAPO II - PARTE ECONOMICA

ART. 20

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

- Si da atto che il fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2005 è quello risultante dal prospetto allegato sotto la lettera B).
- Si da atto che il fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività al 1° gennaio 2006 è quello risultante dal prospetto allegato sotto la lettera C), soggetto a conguaglio.

ART. 21

COMPENSI PER PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE

- I compensi individuali incentivanti la produttività sono correlati alla scheda di valutazione del Responsabile del settore e alla categoria di appartenenza e proporzionati alla presenza in servizio.
- Il 60% del fondo destinato alla produttività individuale viene distribuito sulla base del punteggio attribuito con la scheda di valutazione, il rimanente 40% sulla base della categoria a titolo di produttività collettiva.
- La presenza in servizio viene determinata partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni annui. Ad essa si detraggono tutte le assenze ad eccezione delle seguenti:
 - congedo ordinario (comprese le festività soppresse)
 - assenze di cui all'art. 33 della L. 104/1992
 - assenze per infortunio sul lavoro
 - permessi sindacali retribuiti
 - riposi compensativi e recupero straordinario
 - riposo per donazione sangue
 - astensione obbligatoria per maternità
- Si considerano non valutabili i dipendenti che abbiano prestato servizio, tenuto conto dei criteri sopra indicati, per meno di 30 giorni nell'anno solare.
- I coefficienti di valutazione della categoria sono così concordati:
 - Cat. B coefficiente 1
 - Cat. C coefficiente 1,1
 - Cat. D coefficiente 1,2
 - coefficiente 3,3

6. Per l'attribuzione del compenso sulla base del punteggio ottenuto si applica la seguente formula:

$$\frac{\text{quota fondo}}{\text{valutazione complessiva}} \times \frac{\text{valutazione individuale}}{\text{giorni dell'anno}} \times \text{giorni di servizio}$$

7. Per l'attribuzione del compenso in relazione alla categoria di appartenenza si applica la seguente formula:

$$\frac{\text{quota fondo}}{\text{coefficiente complessivo}} \times \frac{\text{coefficiente individuale}}{\text{giorni dell'anno}} \times \text{giorni di servizio}$$

8. La quota di produttività legata alla valutazione individuale (60%) viene riconosciuta ai dipendenti la cui valutazione superi i 60 centesimi.

9. Nel corso del 2007 verranno discussi nuovi meccanismi di distribuzione della produttività sulla base di budget di settore.

ART. 22 RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. La retribuzione di risultato prevista per i responsabili di settore, titolari di posizione organizzativa, viene rapportata alla valutazione attribuita con i seguenti criteri:

- superiore a 90 centesimi 25% della retribuzione di posizione percepita
- da 81 a 90 centesimi 20% della retribuzione di posizione percepita
- da 71 a 80 centesimi 15% della retribuzione di posizione percepita
- da 61 a 70 centesimi 10% della retribuzione di posizione percepita
- fino a 60 centesimi non viene corrisposta la retribuzione

ART. 23 INDENNITA'

Si concorda sull'erogazione delle seguenti indennità con decorrenza 01.01.2006:

Maneggio valori

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio dei valori maneggiati.

- a) addetti all'ufficio anagrafe € 0,60 giornalieri
- b) economo comunale € 1,55 giornalieri

2. L'indennità viene corrisposta per i giorni di effettiva presenza (art. 36 CCNL 14.09.2000).

Rischio

1. Vengono individuate come fattori di rischio le mansioni dirette

- a) alla manutenzione stradale e della segnaletica;
- b) allo sfalcio e manutenzione di verde pubblico;
- c) alle operazioni di raccolta rifiuti, spazzamento e pulizia di spazi ed aree pubbliche;
- d) alla rimozione e seppellimento salme;

2. Tali mansioni sono affidate alle figure professionali di operaio.

3. L'indennità erogata è pari a € 30,00 mensili.



Disagio

1. Vengono corrisposte al personale appartenente alle categorie A, B e C per l'uso continuativo del personal computer quantificato in almeno 20 ore settimanali. Tale indennità non è applicabile alle figure professionali che beneficiano dell'indennità di rischio.
2. L'indennità per disagio viene quantificata in € 20,00 mensili.
3. In relazione alla necessità di intervento di dipendenti per il verificarsi di eventi eccezionali e/o imprevedibili, e comunque al di fuori dell'orario di servizio, al personale interessato è erogata una specifica indennità di disagio per chiamata non programmata, senza obbligo di reperibilità e di intervento, definita "indennità di chiamata" compensata con € 30,00 per ciascuna chiamata che si somma allo straordinario fatto.
4. La "chiamata" avverrà ad opera del responsabile di settore che ne valuta la necessità. La presa in servizio deve avvenire nei tempi adeguati a fronteggiare l'evento.
5. Le indennità di rischio e disagio, esclusa quella di "chiamata", vengono erogate per i giorni di effettiva presenza ad eccezione delle assenze per recupero straordinario. Vengono erogate in misura fissa mensile pari al 50% salvo conguaglio ad ogni semestre.

ART. 24

COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

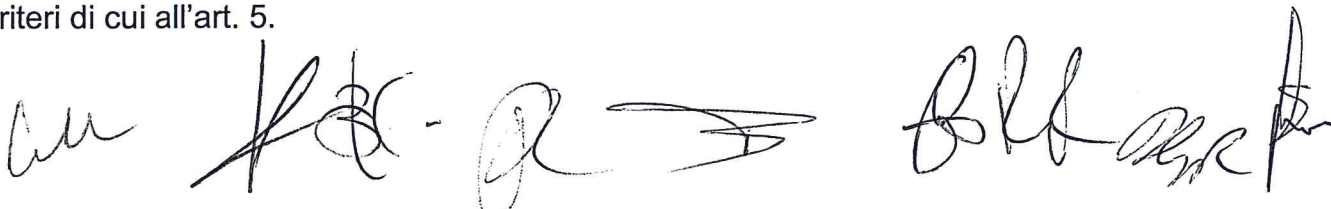
1. Vengono attribuiti al personale individuato quale responsabile del procedimento.
2. Il compenso stabilito è di € 1.032,00 all'anno suddiviso per 12 mensilità, con decorrenza 01.01.2006.
3. Viene stabilita, con decorrenza 01.01.2006, la non frazionabilità dei compensi quale responsabile del procedimento al personale in part-time se non inferiore al 50%.
4. Viene determinato in € 300,00 il compenso per il messo notificatore e per l'ufficiale di stato civile, anagrafe e elettorale (art. 17, comma 2, lett. i), CCNL 01.04.1999). Viene determinato in € 250,00 il compenso per gli agenti di polizia locale con qualifica di messo notificatore.
5. I compensi di cui al presente articolo non sono cumulabili.

CAPO III – DISPOSIZIONI FINALI

ART. 25

INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO

1. Qualora insorgano controversie sulla interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. La parte interessata invia alle altre richiesta con l'indicazione della clausola oggetto di controversia.
2. Le parti si incontrano entro 30 giorni dalla data di ricezione della richiesta scritta.
3. L'eventuale accordo, che deve risultare da verbale sottoscritto, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.
4. In mancanza di accordo si applica l'interpretazione più restrittiva.
5. Si applicano agli incontri riguardanti la risoluzione delle controversie interpretative i criteri di cui all'art. 5.



SCHEDA DI VALUTAZIONE PER IMPIEGATI E AGENTI DI POLIZIA LOCALE

ANNO _____

COGNOME E NOME _____ **CAT.** _____

PROFILO PROFESSIONALE _____

1. Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi programmati

- | | | |
|--|------------------|-------------------|
| ☐ Insufficiente | punti: 5 | attribuiti: _____ |
| ☐ Sufficiente | punti: 6 | attribuiti: _____ |
| ☐ Buono | punti: da 7 a 8 | attribuiti: _____ |
| ☐ Ottimo | punti: da 9 a 10 | attribuiti: _____ |

2. Capacità di adattamento alle difficoltà emergenti

- | | | |
|--|------------------|-------------------|
| ☐ Insufficiente | punti: 5 | attribuiti: _____ |
| ☐ Sufficiente | punti: 6 | attribuiti: _____ |
| ☐ Buono | punti: da 7 a 8 | attribuiti: _____ |
| ☐ Ottimo | punti: da 9 a 10 | attribuiti: _____ |

3. Razionalizzazione delle procedure

- | | | |
|--|------------------|-------------------|
| ☐ Insufficiente | punti: 5 | attribuiti: _____ |
| ☐ Sufficiente | punti: 6 | attribuiti: _____ |
| ☐ Buono | punti: da 7 a 8 | attribuiti: _____ |
| ☐ Ottimo | punti: da 9 a 10 | attribuiti: _____ |

4. Capacità elaborativa

- | | | |
|--|------------------|-------------------|
| ☐ Insufficiente | punti: 5 | attribuiti: _____ |
| ☐ Sufficiente | punti: 6 | attribuiti: _____ |
| ☐ Buono | punti: da 7 a 8 | attribuiti: _____ |
| ☐ Ottimo | punti: da 9 a 10 | attribuiti: _____ |

5. Autonomia nello svolgimento dei compiti affidati

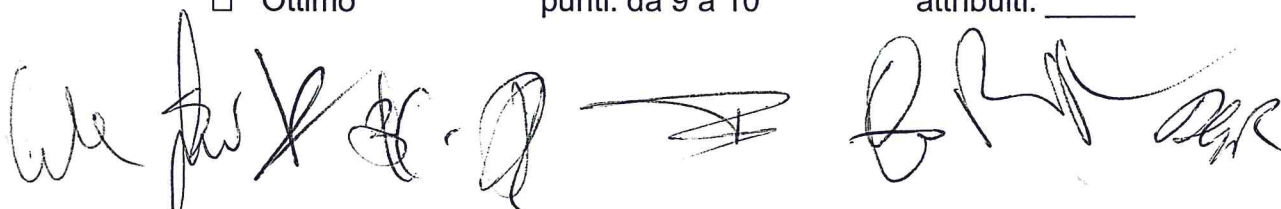
- | | | |
|--|------------------|-------------------|
| ☐ Insufficiente | punti: 5 | attribuiti: _____ |
| ☐ Sufficiente | punti: 6 | attribuiti: _____ |
| ☐ Buono | punti: da 7 a 8 | attribuiti: _____ |
| ☐ Ottimo | punti: da 9 a 10 | attribuiti: _____ |

6. Scarsa propensione agli errori

- | | | |
|--|------------------|-------------------|
| ☐ Insufficiente | punti: 5 | attribuiti: _____ |
| ☐ Sufficiente | punti: 6 | attribuiti: _____ |
| ☐ Buono | punti: da 7 a 8 | attribuiti: _____ |
| ☐ Ottimo | punti: da 9 a 10 | attribuiti: _____ |

7. Rapidità di esecuzione dei compiti affidati

- | | | |
|--|------------------|-------------------|
| ☐ Insufficiente | punti: 5 | attribuiti: _____ |
| ☐ Sufficiente | punti: 6 | attribuiti: _____ |
| ☐ Buono | punti: da 7 a 8 | attribuiti: _____ |
| ☐ Ottimo | punti: da 9 a 10 | attribuiti: _____ |



8. Qualità del rapporto con l'utenza

- | | | |
|--|------------------|-------------------|
| ☐ Insufficiente | punti: 5 | attribuiti: _____ |
| ☐ Sufficiente | punti: 6 | attribuiti: _____ |
| ☐ Buono | punti: da 7 a 8 | attribuiti: _____ |
| ☐ Ottimo | punti: da 9 a 10 | attribuiti: _____ |

9. Capacità di organizzazione del proprio lavoro

- | | | |
|--|------------------|-------------------|
| ☐ Insufficiente | punti: 5 | attribuiti: _____ |
| ☐ Sufficiente | punti: 6 | attribuiti: _____ |
| ☐ Buono | punti: da 7 a 8 | attribuiti: _____ |
| ☐ Ottimo | punti: da 9 a 10 | attribuiti: _____ |

10. Diligenza nell'esecuzione delle mansioni affidate

- | | | |
|--|------------------|-------------------|
| ☐ Insufficiente | punti: 5 | attribuiti: _____ |
| ☐ Sufficiente | punti: 6 | attribuiti: _____ |
| ☐ Buono | punti: da 7 a 8 | attribuiti: _____ |
| ☐ Ottimo | punti: da 9 a 10 | attribuiti: _____ |

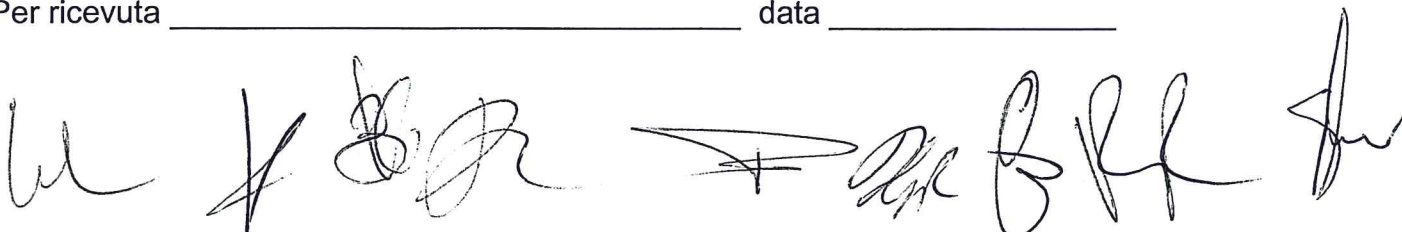
Valutazione complessiva: _____/100

Ulteriori considerazioni

Il Responsabile di Settore

Copia della presente scheda viene consegnata al dipendente interessato.

Per ricevuta _____ data _____



SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PERSONALE NON IMPIEGATIZIO

ANNO _____

COGNOME E NOME _____

PROFILO PROFESSIONALE _____

1. Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi programmati

- | | | |
|--|------------------|-------------------|
| ☐ Insufficiente | punti: 5 | attribuiti: _____ |
| ☐ Sufficiente | punti: 6 | attribuiti: _____ |
| ☐ Buono | punti: da 7 a 8 | attribuiti: _____ |
| ☐ Ottimo | punti: da 9 a 10 | attribuiti: _____ |

2. Capacità di adattamento alle difficoltà emergenti

- | | | |
|--|------------------|-------------------|
| ☐ Insufficiente | punti: 5 | attribuiti: _____ |
| ☐ Sufficiente | punti: 6 | attribuiti: _____ |
| ☐ Buono | punti: da 7 a 8 | attribuiti: _____ |
| ☐ Ottimo | punti: da 9 a 10 | attribuiti: _____ |
| ☐ Ottimo | punti: da 9 a 10 | attribuiti: _____ |

3. Utilizzo dei mezzi e/o strumenti assegnati

- | | | |
|--|------------------|-------------------|
| ☐ Insufficiente | punti: 5 | attribuiti: _____ |
| ☐ Sufficiente | punti: 6 | attribuiti: _____ |
| ☐ Buono | punti: da 7 a 8 | attribuiti: _____ |
| ☐ Ottimo | punti: da 9 a 10 | attribuiti: _____ |

4. Complessità dei compiti affidati

- | | | |
|--|------------------|-------------------|
| ☐ Insufficiente | punti: 5 | attribuiti: _____ |
| ☐ Sufficiente | punti: 6 | attribuiti: _____ |
| ☐ Buono | punti: da 7 a 8 | attribuiti: _____ |
| ☐ Ottimo | punti: da 9 a 10 | attribuiti: _____ |

5. Autonomia nello svolgimento dei compiti affidati

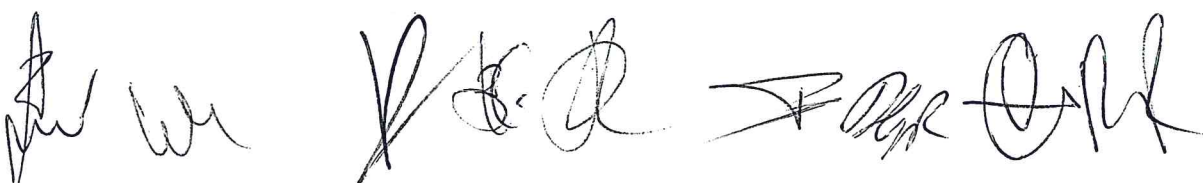
- | | | |
|--|------------------|-------------------|
| ☐ Insufficiente | punti: 5 | attribuiti: _____ |
| ☐ Sufficiente | punti: 6 | attribuiti: _____ |
| ☐ Buono | punti: da 7 a 8 | attribuiti: _____ |
| ☐ Ottimo | punti: da 9 a 10 | attribuiti: _____ |

6. Scarsa propensione agli errori

- | | | |
|--|------------------|-------------------|
| ☐ Insufficiente | punti: 5 | attribuiti: _____ |
| ☐ Sufficiente | punti: 6 | attribuiti: _____ |
| ☐ Buono | punti: da 7 a 8 | attribuiti: _____ |
| ☐ Ottimo | punti: da 9 a 10 | attribuiti: _____ |

7. Rapidità di esecuzione dei compiti affidati

- | | | |
|--|------------------|-------------------|
| ☐ Insufficiente | punti: 5 | attribuiti: _____ |
| ☐ Sufficiente | punti: 6 | attribuiti: _____ |
| ☐ Buono | punti: da 7 a 8 | attribuiti: _____ |
| ☐ Ottimo | punti: da 9 a 10 | attribuiti: _____ |



8. Qualità della prestazione

- | | | |
|--|------------------|-------------------|
| ☐ Insufficiente | punti: 5 | attribuiti: _____ |
| ☐ Sufficiente | punti: 6 | attribuiti: _____ |
| ☐ Buono | punti: da 7 a 8 | attribuiti: _____ |
| ☐ Ottimo | punti: da 9 a 10 | attribuiti: _____ |

9. Capacità di organizzazione del proprio lavoro

- | | | |
|--|------------------|-------------------|
| ☐ Insufficiente | punti: 5 | attribuiti: _____ |
| ☐ Sufficiente | punti: 6 | attribuiti: _____ |
| ☐ Buono | punti: da 7 a 8 | attribuiti: _____ |
| ☐ Ottimo | punti: da 9 a 10 | attribuiti: _____ |

10. Diligenza nell'esecuzione delle prestazioni

- | | | |
|--|------------------|-------------------|
| ☐ Insufficiente | punti: 5 | attribuiti: _____ |
| ☐ Sufficiente | punti: 6 | attribuiti: _____ |
| ☐ Buono | punti: da 7 a 8 | attribuiti: _____ |
| ☐ Ottimo | punti: da 9 a 10 | attribuiti: _____ |

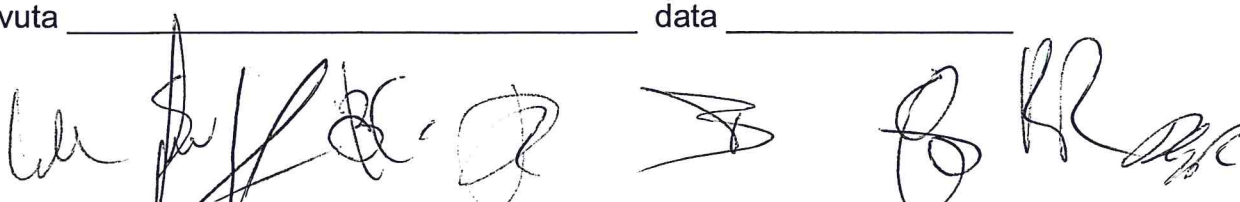
Valutazione complessiva: _____/100

Ulteriori considerazioni

Il Responsabile di Settore

Copia della presente scheda viene consegnata al dipendente interessato.

Per ricevuta _____ data _____

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'Luigi', followed by a signature that looks like 'P. L. C.', then a signature that looks like 'S.', and finally a signature that looks like 'R. R. C.'.

Allegato B)

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2005

Fondo 2000 consolidato

	€	58.621,18	quota fissa
			quota
	€	7.184,69	variabile
led	€	12.780,30	quota fissa

Risorse anno 2001

3% straordinario	€	488,00	quota fissa
1,1% salario 1999 (€ 469.871,45)	€	5.168,58	quota fissa

Risorse anno 2002

3% fondo straordinario 2002	€	464,81	quota fissa
risorse derivanti da attivazione nuovi servizi (sportello unico) di cui all'art. 15, c. 5, CCNL 01.04.99	€	3.572,16	quota fissa

Risorse anno 2003

3% fondo straordinario 2003	€	580,25	quota fissa
0,62% monte salari anno 2001 (art. 32 CCNL 22/01/04) pari a € 957.144,92	€	5.934,30	quota fissa
0,5% monte salari anno 2001 (art. 32 CCNL 22/01/04) per effetto del rispetto del comma 3	€	4.785,70	quota fissa

Risorse anno 2004

3% su fondo straordinario 2004	€	432,00	quota fissa
--------------------------------	---	--------	-------------

Risorse anno 2005

3% su fondo straordinario 2005	€	419,00	quota fissa
economie su straordinario 2004	€	2.855,00	quota variabile
part-time Pizzocarò Valentina (20% su 1/6)	€	778,06	quota variabile
totale fondo	€	104.064,03	

importo progressioni orizz. Aggiornate al 31/12/2004	€	27.075,22
spese led	€	12.780,30
trattamento accessorio 2005	€	25.037,37
indennità di comparto	€	14.862,69
spese accessorie	€	79.755,58

indennità di chiamata	€	712,77
compensi ICI	€	5.000,00
compensi per progettazione	€	1.531,04
indennità servizio vigilanza in convenzione	€	4.490,29



Allegato C)

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2006

Fondo 2000 consolidato

	€	58.621,18	quota fissa
	€	7.184,69	
led	€	12.780,30	quota fissa

Risorse anno 2001

3% straordinario	€	488,00	quota fissa
1,1% salario 1999 (€ 469.871,45)	€	5.168,58	quota fissa

Risorse anno 2002

3% fondo straordinario 2002	€	464,81	quota fissa
risorse derivanti da attivazione nuovi servizi (sportello unico) di cui all'art. 15, c. 5, CCNL 01.04.99	€	3.572,16	quota fissa

Risorse anno 2003

3% fondo straordinario 2003	€	580,25	quota fissa
0,62% monte salari anno 2001 (art. 32 CCNL 22/01/04) pari a € 957.144,92	€	5.934,30	quota fissa
0,5% monte salari anno 2001 (art. 32 CCNL 22/01/04) per effetto del rispetto del comma 3	€	4.785,70	quota fissa

Risorse anno 2004

3% su fondo straordinario 2004	€	432,00	quota fissa
--------------------------------	---	--------	-------------

Risorse anno 2005

3% su fondo straordinario 2005	€	419,00	quota fissa
part-time Pizzocaro Valentina (20% su 1/6)	€	778,06	

Risorse anno 2006

3% su fondo straordinario 2006	€	406,00	quota fissa
integrazione fondo per assunzioni fatte dal 2001	€	7.000,00	quota fissa
totale fondo	€	108.615,03	100.652,28

importo progressioni orizz. Aggiornate al 31/12/2004

€ 27.075,22

spese led

€ 12.780,30

trattamento accessorio 2006 (presunto)

€ 17.963,00

indennità di comparto

€ 14.862,69

spese accessorie

€ **72.681,21**

compensi ICI

€

compensi per progettazione

€

indennità servizio vigilanza in convenzione

€

Vollely

Madalene

UIL

FPL

CISL FP

CISL

UIL

FPCGIL

FPL

CISL FP

Comp. 10/10/06

per

INCONTRO DEL 04.12.2008 DELLE DELEGAZIONI TRATTANTI.

Alle ore 10.00, si sono riunite le delegazioni trattanti.

Presenti:

- Sig.ra Carpanese Barbara RSU
- Salvagnin Caterina RSU
- Sig. Ferrari Christian rappresentante territoriale CGIL
- Sig. Abbiendi Paolo rappresentante territoriale CISL
- Sig. Tognazzo Stefano rappresentante territoriale UIL
- Sigg. Nieddu Natalia e Rostellato Alessandro in qualità di rappresentanti della delegazione trattante di parte pubblica.

Progressioni economiche

La delegazione sindacale propone di fare alcune progressioni economiche con decorrenza 01.01.2008. Propone inoltre il seguente contingente suddiviso per categoria con ciò privilegiando le categorie più basse:

- cat. B1 giuridico n. 6 persone
- cat. B3 giuridico n. 1 persone
- cat. C n. 7 persone
- cat. D1 giuridico n. 1 persone
- cat. D3 giuridico n. 1 persone

L'ammontare della spesa è di circa € 10.000,00 a carico delle risorse stabili del fondo delle risorse decentrate. La delegazione di parte pubblica concorda sul contingente.

Modifiche al contratto decentrato del 2006

Le delegazioni concordano sulle seguenti modifiche al contratto decentrato:

- Art. 19. La tabella dell'anzianità di servizio nella posizione economica va sostituita con la seguente (art. 9 del CCNL 01.04.2008):

PASSAGGIO DI CATEGORIA	ANZIANITA' DI SERVIZIO NELLA POSIZIONE ECONOMICA NEL COMUNE DI LEGNARO
Da B1 a B2	2 anni
Da B2 a B3	2 anni
Da B3 a B4	2 anni
Da B4 a B5	2 anni
Da B5 a B6	2 anni
Da B6 a B7	2 anni
Da B3 a B4 (se B3 giuridico)	2 anni
Da B4 a B5	2 anni
Da B5 a B6	2 anni
Da B6 a B7	2 anni
Da C1 a C2	2 anni
Da C2 a C3	2 anni
Da C3 a C4	2 anni
Da C4 a C5	2 anni
Da D1 a D2	2 anni
Da D2 a D3	2 anni

Da D3 a D4	2 anni
Da D4 a D5	2 anni
Da D5 a D6	2 anni
Da D3 a D4 (se D3 giuridico)	2 anni
Da D4 a D5	2 anni
Da D5 a D6	2 anni

- Art. 19, lettera A, ultimo capoverso. Le parole ".....e il minimo previsto (70/100)" sono sostituite dalle seguenti ".....e quella di 90/100"
- Art. 24 - aggiunta del comma 2/bis
2/bis. A decorrere dall'anno 2009 per i responsabili del procedimento di cat. D dei servizi Biblioteca/Cultura e Servizi Demografici il compenso viene stabilito in € 2.500,00 annui. Lo stesso compenso viene previsto per il responsabile del procedimento di Cat. D del servizio LL.PP. qualora vi sia l'accorpamento dei due settori tecnici.

L'incontro si conclude alle ore 12,00

per la delegazione di parte pubblica

[Signature]
[Signature]

per la delegazione sindacale

CISL *[Signature]*
FP CGIL *[Signature]*
UIL FPL *[Signature]*

RSU *[Signature]* 15.12.2008 *[Signature]*

NOTA A VERBALE FP CGIL: La FP CGIL^{UIL FPL} nel premere atteso che, nella presente istanza, ripresentando dell'accordo, all'ultimo punto, viene nobilita sin d'ora l'incremento per il 2009 delle indennità di Responsabilità in previsione esprime la propria preoccupazione per l'impatto sulle risorse decentrate 2009 e, nell'intento, l'amministrazione a verificare la possibilità di compensare i suddetti aumenti con un'opposto integrazione del Fonda 2009. Tuttavia esprime comunque una valutazione complessivamente positiva sull'accordo, con particolare riferimento alle parti relative alle PROGRESSIONI e, per questo motivo, lo sottoscrive.

2 *[Signature]* *[Signature]* FP CGIL *[Signature]*