

# COMUNE DI ZENSON DI PIAVE

PROVINCIA DI TREVISO

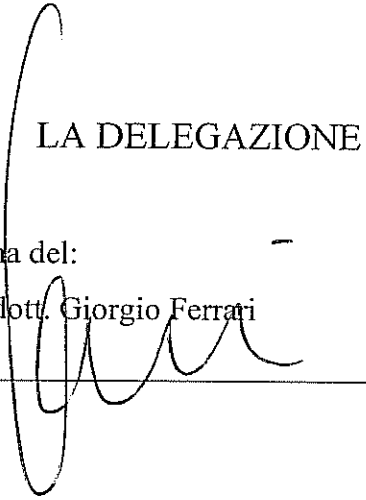
Il giorno 7 LUG 2009 alle ore 8:30 presso la sede municipale del  
Comune di Zenson di Piave ha avuto luogo l'incontro tra:

## LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

nella persona del:

Presidente dott. Giorgio Ferrati

firma \_\_\_\_\_



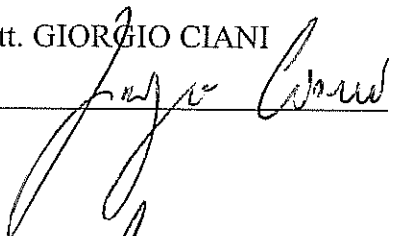
E

## LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

rappresentata da:

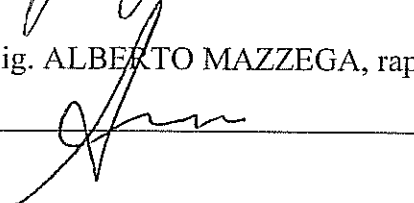
RSU: dott. GIORGIO CIANI

firma \_\_\_\_\_



OOSS: Sig. ALBERTO MAZZEGA, rappresentante territoriale CISL FP

firma \_\_\_\_\_



Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente del Comune di Zenson di Piave per il biennio 2008/2009.

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI ZENSON DI PIAVE**

**ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA**

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) disciplina le materie rimesse dai vigenti Contratti Collettivi Nazionali di comparto (di seguito CC.CC.NN.LL.) alla contrattazione decentrata integrativa.

Il presente CCDI

- si applica al personale non dirigente del Comune di Zenson di Piave con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.
  - i suoi effetti giuridici ed economici hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua sottoscrizione.
  - ha validità biennale dall' 1.1.2008 al 31.12.2009 e alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta in forma scritta da una delle parti almeno 3 mesi prima della scadenza.
- In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono comunque in vigore fino a quando non siano sostituite da un nuovo contratto.

Gli articoli da 15 a 24 (ad eccezione del comma 7 dell'art. 18 che resta in vigore) e 36 del CCDI del 14/05/2001 sono integralmente sostituiti dagli articoli da 2 a 5 del presente contratto aziendale. Le altre disposizioni di cui al citato CCDI del 14/05/2001 restano in vigore, purché compatibili con le vigenti disposizioni di Legge e di fonte contrattuale (nazionale e decentrata).

La parta pubblica e la parte sindacale si impegnano a intrattenere corrette relazioni sindacali nel rispetto dei diversi ruoli e attraverso l'attivazione di tutti gli istituti sindacali previsti dalla Legge e dai vigenti CC.CC.NN.LL.

**ART. 2 - CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA DESTINAZIONE  
DELLE RISORSE DECENTRATE**

Annualmente, in sede di contrattazione integrativa aziendale, le parti stabiliscono l'utilizzo delle risorse decentrate, per le finalità di cui all'art. 17 del CCLN 1.4.1999 e all'art. 33 del CCLN 22.1.2004, osservando i seguenti criteri:

- garantire la corresponsione degli importi obbligatori previsti dai vigennti CC.CC.NN.LL., in particolare: l'indennità di comparto, le altre indennità derivanti dalle scelte organizzative dell'ente, i maggiori compensi spettanti per effetto delle progressioni orizzontali;
- garantire adeguate risorse alla produttività;
- garantire altresì che dette risorse siano utilizzate unicamente secondo criteri meritocratici e selettivi.

### ART. 3 - CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA PRODUTTIVITÀ

Le risorse destinate alla produttività sono dirette ad erogare compensi finalizzati ad incentivare la produttività dei lavoratori e il miglioramento dei servizi, da intendersi come conseguimento o mantenimento di risultati aggiuntivi rispetto a quelli attesi dalla normale prestazione lavorativa.

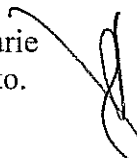
A tal fine i responsabili delle Posizioni Organizzative dovranno attribuire ai lavoratori assegnati alle proprie aree di competenza specifici obiettivi individuali e/o di gruppo, desunti dalla Relazione Previsionale e Programmatica, dalla deliberazione di individuazione degli obiettivi di gestione e assegnazione delle dotazioni finanziarie per l'esercizio finanziario di competenza o da altri specifici piani e programmi approvati dall'organo di governo dell'ente.

I compensi a titolo di produttività sono erogati a seguito della procedura valutativa che i competenti responsabili effettueranno, di regola, entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di assegnazione degli obiettivi di cui sopra, per mezzo di apposite schede definite nell'ambito del sistema permanente di valutazione del personale.

Le parti concordano che detta procedura valutativa debba basarsi esclusivamente su criteri meritocratici inerenti agli aspetti quali/quantitativi e relazionali evidenziati da ciascun dipendente nello svolgimento della prestazione lavorativa; la valutazione dovrà altresì indicare il livello di risultato conseguito dal lavoratore in ordine all'obiettivo affidatogli personalmente e/o in ordine a quello assegnato alla sua area di appartenenza.

Il regime di part time non deve risultare discriminante ai fini della valutazione.

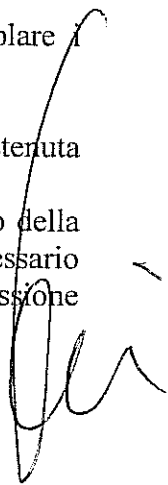
Salvo motivate eccezioni, le risorse destinate alla produttività saranno di regola ripartite tra le varie aree in cui risulta strutturato l'ente proporzionalmente al numero di lavoratori a ciascuna assegnato.



### ART. 4 - CRITERI GENERALI RELATIVI ALLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI


Le risorse destinate alle progressioni orizzontali vengono utilizzate esclusivamente a seguito di apposita selezione dei potenziali destinatari, operata dal Responsabile del Personale sulla base di criteri meritocratici, secondo le modalità definite dal sistema permanente di valutazione adottato dall'ente.

Le parti concordano che detti criteri meritocratici debbano imprescindibilmente contemplare i seguenti parametri:

- livello di esperienza acquisita dal lavoratore;
  - arricchimento professionale (valutabile anche in riferimento all'attività formativa sostenuta dal lavoratore);
  - livello quali/quantitativo delle prestazioni fornite dal lavoratore, desumibile dall'esito della valutazione di cui al precedente art. 3 (in ogni caso, per accedere alla selezione è necessario aver conseguito nella scheda di valutazione relativa all'anno da cui decorre la progressione orizzontale, un voto corrispondente almeno all' 80 % della valutazione massima).
- 

### ART 5 - ULTERIORI INDENNITÀ / INCENTIVI

Parte delle risorse decentrate è destinata a finanziarie ulteriori indennità/incentivi; quelli attualmente previsti sono elencati nella seguente tabella:



TIPO DI INDENNITÀ	MOTIVAZIONE	IMPORTO LORDO
RISCHIO	esecuzione di prestazioni lavorative comportanti l'impiego di mezzi meccanici, attrezzature e strumenti che espongono il lavoratore continuativamente e direttamente al rischio di infortuni	€ 30,00 mensili
MANEGGIO VALORI	personale adibito in via continuativa al maneggio di valori (econo <span>mo</span> comunale)	€ 1,00 al giorno
RESPONSABILITA' SPECIFICHE PERSONALE CAT. D UFFICIO RAGIONERIA	personale di cat. D, non titolare di P.O., investito di responsabilità di procedimento connessa all'espletamento di mansioni particolarmente complesse inerenti al servizio finanziario (istruttoria sulla predisposizione degli schemi di bilancio e rendiconto)	€ 850,00 annui
RESPONSABILITA' ULTERIORI personale B C D	ufficiale di stato civile – ufficiale elettorale	€ 300,00 annui
INCENTIVI DERIVANTI DA NORME DI LEGGE	attività interna di progettazione e pianificazione territoriale	secondo norma