



COMUNE DI LAZISE

Provincia di Verona

Ufficio Personale

Allegato alla delibera

n. 266

del

21 DIC. 2017

P.zza Vittorio Emanuele II° n. 20

37017 LAZISE VR

Tel. 0456445134 – FAX 0457580722

C.F. e Partita IVA 00413860230

IL SEGRETARIO COMUNALE
(Abram Dott. Paolo)

Data 21.12.2017

Relazione illustrativa tecnico-finanziaria

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Preintesa 14.12.2017 Contratto
Periodo temporale di vigenza		Anno 2017
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Presidente: Abram Dott. Paolo – Segretario comunale Componenti: Rossetto Paolo; Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CISL, CGIL, UIL, UGL, CSA Firmatarie della preintesa: CISL, CSA, CGIL, R.S.U. (Ghirello Anna Maria e Marchesan Marco) Firmatarie del contratto:
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2017 di cui all'art. 17 CCNL 31.03.1999
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	E' stato acquisito il parere dell'organo di revisione in data 21.12.2017 , prot. n. 29408 .
		L'Organo di revisione non ha effettuato alcun rilievo.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Ai sensi dell'art. 21 bis del vigente regolamento per il funzionamento degli uffici e dei servizi, il PEG o il Piano Risorse e obiettivi, nonché l'eventuale PDO costituiscono il piano della performance dell'Ente. Con deliberazione di Giunta comunale n. 97 del 13.04.2017 è stato approvato il PEG – parte finanziaria e con deliberazione di Giunta comunale n. 253 del 14.12.2017 è stato approvato il PEG – parte obiettivi.

	erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Con deliberazione di Giunta comunale n. 16 del 28/01/2016 è stato approvato il "PROGRAMMA TRIENNALE DI TRASPARENZA E INTEGRITA' (P.T.T.I.) anni 2016-2018 Con deliberazione di Giunta comunale n. 47 del 23/02/2017 è stato approvato il "PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (P.T.P.C.) anni 2017-2019" Con deliberazione di Giunta comunale n. 16 del 28.01.2016 è stato approvato il "PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2016/2018 E PIANO DELLA TRASPARENZA"
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Sì, in data 09.10.2017 per l'anno 2016.
		Eventuali osservazioni

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo annuale

1. Oggetto del contratto.
2. Presa d'atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata con determinazione n. 57 del 05.06.2017 del responsabile dell'Ufficio Personale ed integrate con deliberazione di Giunta comunale.
4. Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.
5. Criteri per il riconoscimento di progressioni orizzontali.
6. Con deliberazione di Giunta comunale n. 154 del 04.09.2014 è stato approvato il sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dipendente in attuazione del D.Lgs. n. 150/2009. La produttività verrà erogata secondo i criteri approvati con tale deliberazione.

Allegato 1 Tabella analitica della costituzione del fondo.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 17 CCNL 01.04.1999 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Istituti contrattuali applicati	Importo
Incentivo produttività - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. a)	33.568,42
Progressioni economiche orizzontali - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. b)	79.602,53
Nuove progressioni economiche orizzontali (presunte)	11.700,00
Retribuzione di posizione e risultato p.o. - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. c)	Non presente
Indennità di turno - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. d)	23.500,00
Indennità di reperibilità- CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. d)	15.000,00

Indennità di rischio - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. d)	Non presente
Indennità di maneggio valori - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. d)	350,00
Indennità di disagio - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. e)	8.000,00
Compenso per specifiche responsabilità - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. f)	17.600,00
Compenso per specifiche responsabilità di determinate figure professionali.) - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. i)	Non presente
Indennità per personale educativo e docente - CCNL 5.10.2001 art. 6	Non presente
Indennità per personale educativo nido d'infanzia - CCNL 14.9.2000 art. 31, c. 7	Non presente
Indennità di comparto - CCNL 22.1.2004 art. 33	23.000,00
Somme rinviate	=
TOTALE	212.320,95

Il fondo lavoro straordinario è quantificato in Euro 19.019,73.

Eventuali risparmi a consuntivo relativi ai vari istituti contrattuali e al fondo lavoro straordinario confluiscono nel fondo art. 17, comma 2, lett. a).

C) Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale si applica il sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dipendente in attuazione del D.Lgs. 150/2009, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 154 del 04.09.2014.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

L'ipotesi di CCDI prevede l'attribuzione delle progressioni economiche in modo selettivo ad una quota del 40% dei dipendenti. I criteri di attribuzione sono specificati all'art. 6 del CCDI.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

L'erogazione dei premi connessi alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione approvati.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

Non vi sono altre informazioni.

=====

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	212.320,95
Risorse variabili	19.019,73
Totale	231.340,68

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

La parte "stabile" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2017 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti analogamente al fondo anno 2016

Totale delle risorse di natura stabile al 22.01.2004:

Descrizione	Importo
CCNL 22/1/2004 art. 31 c. 2	163.571,10

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl:

Descrizione	Importo
CCNL 22/1/2004 art. 31 c. 2	4.010,47
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	8.410,12
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2	6.782,36
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 7	0,00
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1	6.557,80
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	8.058,85

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2	11.332,13
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)	760,72
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14 CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PEO)	2.837,40
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari	
Altro	

Sezione II – Risorse variabili:

Le risorse variabili sono così determinate:

Descrizione*	Importo
CCNL 1/4/1999 Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza	-
CCNL 1/4/1999 Art. 15, comma 1, lett. e) economie da part-time	-
CCNL 1/4/1999 Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge (potenziamento servizi di Polizia stradale anno 2015 – turnazione personale stagionale)	
CCNL 1/4/1999 Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario	19.019,73
CCNL 1/4/1999 Art. 15, comma 2	
CCNL 1/4/1999 Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni	
CCNL 14.9.2000 Art. 54 messi notificatori	
Somme non utilizzate anni precedenti	
Altro	

Sezione III – Eventuali decurtazioni del fondo

L'art. 1, comma 236, della Legge di stabilità n. 208 del 28.12.2015 prevede che, nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli artt. 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente.

Il fondo anno 2015, al netto del fondo per lo straordinario, è pari a Euro 218.574,58. Il Fondo 2017 non supera tale valore.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	212.320,95
Risorse variabili	19.019,73
Decurtazioni (<i>l'eventuale decurtazione verrà determinata in funzione delle verifiche della dinamica del personale in servizio alla chiusura dell'esercizio</i>)	
Totale	231.340,68

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Non previste.

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 102.602,53 relative a:

Descrizione*	Importo
Indennità di comparto	23.000,00
Progressioni orizzontali consolidate	79.602,53
Ributizione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	-
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	-
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 5.10.2001)	-
Altro (fondo straordinario)	
Totale	102.602,53

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL e di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 109.718,42, così suddivise:

Descrizione*	Importo
Indennità di turno	23.500,00
Indennità di rischio	-
Indennità di disagio	8.000,00
Indennità di maneggio valori	350,00
Indennità di reperibilità	15.000,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, c. 2, lett. f) CCNL 1.04.1999)	17.600,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, c. 2, lett. i) CCNL 1.04.1999)	
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999	
Produttività di cui all'articolo 17, c. 2, lettera a) del CCNL 1.04.1999	33.568,42
Altro (nuove progressioni orizzontali)	11.700,00

Eventuali risparmi a consuntivo relativi ai vari istituti contrattuali (compreso il lavoro straordinario) confluiscono nel fondo art. 17, comma 2, lett. a).

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	102.602,53
Somme regolate dal contratto	109.718,42
Destinazioni ancora da regolare	-
Totale	212.320,95

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non prevista

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Le risorse stabili ammontano a € 212.320,95, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali consolidate e nuove progressioni orizzontali) ammontano a € 102.602,53. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Per l'anno in corso sono previste progressioni orizzontali secondo criteri selettivi specificati all'art. 6 del CCDI.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente.

Descrizione	Anno 2015	Anno 2017	Differenza
Risorse stabili	218.574,58	212.320,95	- 6.253,63
Risorse variabili	19.019,73	19.019,73	
Residui anni precedenti	-		
Totale	218.574,58	212.320,95	- 6.253,63

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate ai relativi capitoli di bilancio, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

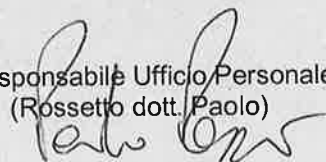
Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2017 rispetto all'anno 2015 risulta rispettato. Si demanda ad un successivo e separato provvedimento l'eventuale riduzione delle risorse decentrate ai sensi dell'art. 1, comma 236, della L. n. 208/2015 in funzione delle verifiche della dinamica del personale in servizio.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione trova copertura nei capitoli di bilancio dell'esercizio 2017, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 9 del 27.03.2017 e successive variazioni.

Il Responsabile Ufficio Personale
(Rossetto dott. Paolo)





Allegato alla delibera di Giunta
di Consiglio
n. 266 del 21 DIC. 2017

IL SEGRETARIO COMUNALE
(Abram Dott. Paolo)

Comune di Lazise

Prot. n. 29408

Verbale del Revisore Contabile del 21.12.2017

Oggi VENTUNO dicembre 2017 il sottoscritto Revisore Contabile del Comune di Lazise, è stato interpellato per esaminare ed esprimere il parere sull' "Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2017".

Visto il bilancio di previsione dell'anno 2017, approvato con deliberazione consiliare n. 9 in data 27.03.2017;

Vista la relazione tecnico-finanziaria predisposta dal Responsabile del Servizio Finanziario;

Vista l'ipotesi di CCDI di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2017 sottoscritta in data 14.12.2017;

Visto il D.Lgs. 267/2000 e successive modificazioni ed integrazioni;

Visti gli artt. 40 e 40-bis del D.Lgs. 165/2001;

Visti gli artt. 3 e 4 del CCNL 22.01.2004;

Visti gli artt. 31 e 32 del CCNL 22.01.2004;

Visti gli artt. 4 e 6 del CCNL 09.05.2006;

Visto l'art. 8 del CCNL 11.04.2008;

Visti lo Statuto Comunale ed il Regolamento comunale di contabilità;

Premesso

- 1) che l'art. 40 del D.Lgs. 165/2001 prevede che le Pubbliche Amministrazioni che attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa devono rispettare i vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione;
- 2) che l'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001 prevede che il Collegio dei Revisori dei Conti effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili, richiesto anche dall'art. 4 del CCNL 22.01.2001 per la ripartizione delle risorse decentrate di cui agli artt. 31 e 32 del medesimo CCNL, nonché delle risorse ulteriori previste ai sensi degli artt. 4 e 6 del CCNL 09.05.2006, dell'art. 8 del CCNL 11.04.2008 e dell'art. 4 del CCNL 31.07.2009;

- 3) che in applicazione dell'art. 4 del CCNL 22.01.2004 la destinazione delle risorse decentrate è determinata in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale;
- 4) che con deliberazione di Giunta comunale n. 154 del 04.09.2014, esecutiva, è stato approvato il sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dipendente in attuazione del D.Lgs. n. 150/2009;
- 5) che come risulta dalla relazione del Responsabile del Servizio Finanziario, il fondo delle risorse decentrate è costituito come previsto dagli artt. 31 e 32 del CCNL 22.01.2004, nonché dagli artt. 4 e 6 del CCNL 09.05.2006, dall'art. 8 del CCNL 11.04.2008 e dall'art. 4 del CCNL 31.07.2009;
- 6) che le risorse decentrate ed i relativi oneri sono stanziati nei competenti capitoli di bilancio;
- 7) che risulta rispettato il limite di spesa del Fondo 2017 rispetto al Fondo 2015;
- 8) che l'Ente si impegna a provvedere alla riduzione proporzionale del fondo in misura alla riduzione del personale in servizio dopo il termine della chiusura del presente esercizio nel caso in cui il numero medio dei dipendenti in servizio nel 2017 risultasse inferiore rispetto a quello in servizio al 2015;

Rilevato

- a. che permane l'equilibrio economico nonché il pareggio finanziario del bilancio;
- b. che l'andamento dinamico della gestione, esaminato nella sua globalità, assicura l'equilibrio del bilancio;
- c. che i costi della contrattazione integrativa sono compatibili con l'applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili;

Verificato nel dettaglio

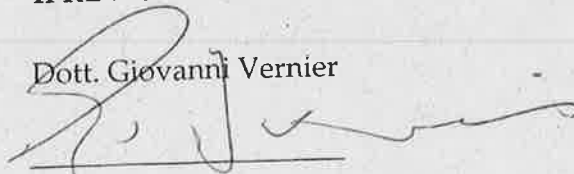
il rispetto dei parametri previsti dall'art. 40 del D.Lgs. 165/2001;

Attesta

che gli oneri della contrattazione collettiva decentrata integrativa sono compatibili con i vincoli di bilancio e sono coerenti con i vincoli stessi posti dal CCNL.

II REVISORE UNICO

Dott. Giovanni Vernier





Comune di Lazise

Provincia di Verona

IL SEGRETARIO

(Abram Dott.)

Allegato alla delibera di Giunta
n. 266 del 21 DIC. 2017

IPOTESI

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2017/2019 (parte giuridica) e anno 2017 parte economica)

In data 14 DICEMBRE 2017, presso la sede municipale, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale e, al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2017/2019 (parte giuridica) e anno 2017 (parte economica).

Presidente delegazione trattante di parte pubblica

Dott. Paolo Abram

Firma

Componenti delegazione trattante di parte pubblica

Dott. Paolo Rossetto

Firma

Delegazione trattante di parte sindacale

R.S.U.

Ghirello Anna Maria

Firma

Marchesan Marco

Firma

CISL

Tirapelle Angelo

Firma

CGIL

Rossoni Elisabetta

Firma

C.S.A.

Cavedini Nicola

Firma



Comune di Lazise

Provincia di Verona

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2016/2018 (parte giuridica)

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Sono destinatari del presente contratto decentrato integrativo tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.

Il contratto integrativo non può comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione.

Dal momento della sottoscrizione, il contratto decentrato integrativo diventa immediatamente efficace relativamente a tutti gli istituti ivi disciplinati e vincola le parti creando reciproche posizioni di diritto e di obbligo.

Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 1

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - a) contrattazione collettiva decentrata integrativa, sulle materie e con le modalità indicate dai CCNL di comparto e dalla normativa vigente;
 - b) concertazione, sulle materie e con le modalità indicate dai CCNL di comparto e dalla normativa vigente;
 - c) informazione, sulle materie che non sono oggetto di contrattazione e concertazione;
 - d) consultazione, ove specificatamente indicato dalla norma;
 - e) confronto, ove specificatamente indicato dalla norma.
3. Ai sensi dell'art. 4, commi 5 e 6 del CCNL 1.04.1999 le clausole del CCDI non possono essere in contrasto con i vincoli, normativi, finanziari e temporali, dettati dal contratto collettivo nazionale. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.
4. Gli istituti della concertazione e dell'informazione vengono attivati e gestiti ai sensi e secondo le modalità, le dinamiche e le finalità previste dal CCNL.

Art. 2

Validità e durata

1. Il presente contratto decentrato ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 01.01.2017 al 31.12.2019. Il medesimo si applica altresì all'anno 2017 per la parte economica.
2. Per quanto non diversamente disciplinato dal presente contratto, si rinvia ai contratti decentrati precedenti per quanto applicabili e ai CC.CC.NN.LL. del comparto nella misura in cui risultino

CISL *UIL* *CGIL*



Comune di Lazise

Provincia di Verona

Art. 3

Costituzione del fondo per la corresponsione dei compensi per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. La costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività è approvata annualmente con determinazione del responsabile dell'Ufficio Personale per le "risorse stabili" e con deliberazione della Giunta comunale per le "risorse variabili".
3. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, CCNL 1.04.1999 possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e possono essere rese disponibili nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti, l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinate al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, CCNL 01.04.1999 possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

Art. 4

Fondo per lavoro straordinario

(art.14 CCNL 1.4.99, artt. 24,38,38 bis,39 CCNL 14.9.00 e successive integrazioni recate dall'art.16 CCNL 5.10.01)

1. Il fondo è finalizzato a compensare le prestazioni di lavoro straordinario che si rendono necessarie per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali. Ai relativi oneri si fa fronte con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL dell'1.4.99, definite in misura pari a quanto destinato nell'anno 1999, ridotto del 3%, fatta salva la decurtazione prevista dall'art. 15, comma 1, lett. a) del CCNL 1.4.99. I risparmi derivanti dalla riduzione del 3% confluiscono nel fondo di cui all'art. 15 del medesimo CCNL.
2. L'effettuazione del lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile di Area cui appartiene il dipendente, che dovrà essere motivata, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. Su richiesta del dipendente, presentata al Responsabile di Area entro 24 ore dal termine della prestazione straordinaria, il lavoro straordinario debitamente autorizzato in alternativa alla corresponsione di denaro può dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, massimo entro il bimestre successivo.
4. Le parti si incontrano a livello di ente per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentire una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi.
5. Le eventuali economie di spesa realizzate nell'utilizzo del Fondo in argomento sono destinate ad incrementare il fondo della produttività ed il miglioramento dei servizi.

RCA

M.H.

CISL TP
P. B. C.

CGIL TP
C.

3



Comune di Lazise

Provincia di Verona

Art.5

Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione del lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite massimo di 180 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. A tal fine, il dipendente è tenuto a comunicare al proprio Funzionario responsabile, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero di cui intende usufruire come riposo compensativo.
4. L'utilizzo come riposi compensativi con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio. Per questo motivo, la richiesta di utilizzo deve essere autorizzata dal proprio Funzionario responsabile.
5. Periodicamente le parti si incontrano al fine di monitorare l'andamento della banca delle ore ed assumere iniziative tese ad attuarne l'utilizzo.

Art.6

Progressioni orizzontali

1. Al fine di valorizzare lo sviluppo delle competenze individuali attraverso aumenti retributivi stabili, possono essere riconosciute le progressioni economiche orizzontali al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente.
2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, definita annualmente, e in relazione allo sviluppo delle competenze professionali rilevate dal sistema di valutazione della performance.
3. Sono ammessi alla selezione, con procedimento d'ufficio, i dipendenti a tempo indeterminato che abbiano maturato un'anzianità nella fascia in godimento di almeno due anni presso il Comune di Lazise.
4. Il conseguimento del punteggio massimo nella valutazione per tre anni consecutivi costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche.
5. A parità di punteggio delle schede di valutazione della performance individuale ed organizzativa, verranno seguiti i seguenti criteri di precedenza:
 - periodo di permanenza nella posizione economica;
 - anzianità di servizio nel Comune di Lazise;
 - anzianità anagrafica.
6. La valutazione individuale terrà altresì conto:
 - a) della flessibilità rispetto alle esigenze organizzative;
 - b) del senso di responsabilità dimostrato in particolari momenti di criticità;
 - c) del livello di relazione con i colleghi.
7. La presenza di procedimenti disciplinari avviati nell'ultimo quinquennio con irrogazione di sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto preclude la partecipazione selettiva per l'attribuzione della progressione orizzontale.
8. Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

CCSA

Hbl

CISL FP

CGIL FP

lu



Comune di Lazise

Provincia di Verona

9. Spetta al nucleo di valutazione il processo di valutazione per il riconoscimento della progressione orizzontale del personale incaricato di P.O.. Nel caso di personale non incaricato di P.O., il Nucleo di valutazione è coadiuvato dalla P.O. cui il dipendente è assegnato.

Art.7

Indennità di comparto

1. L'indennità di comparto istituita con l'art. 33 del CCNL 22.1.04, viene calcolata tenuto conto del livello di appartenenza e della percentuale di lavoro effettuata dal personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Art.8

Indennità di turno

1. Viene corrisposta al personale del corpo di polizia locale sulla base di rapporti mensili del relativo Comandante.
2. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 del CCNL 14.9.00 e successive modificazioni ed integrazioni.

Art.9

Indennità di reperibilità

1. È attribuita al seguente personale individuato dai responsabili di P.O. ad esso assegnato: operai, vigili, servizio protezione civile (attualmente presso l'Area della Vigilanza e tutela ambientale).
2. L'indennità di reperibilità viene corrisposta sulla base di rapporti mensili preventivi consegnati dai responsabili di P.O. per i giorni in cui il personale individuato viene collocato in reperibilità.

Art. 10

Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 – Euro 30,00).
2. Viene attribuita al personale che svolge prestazioni di lavoro che comportano continua diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, come di seguito specificate:
- a) prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
 - b) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, olii minerali, paraffina e loro composti derivati e residui, nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico; prestazioni inerenti la sepoltura e l'esumazione di salme;
 - c) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi;
 - d) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive.
3. La concreta valutazione, con periodicità annuale, del ricorrere dei presupposti e,

CSA

HL

CISL TP

CGIL FP

5



Comune di Lazise

Provincia di Verona

conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto, sono di esclusiva competenza della conferenza dei responsabili di P.O., presieduta dal segretario comunale.

4. L'indennità di rischio non può essere assolutamente cumulata con l'indennità di disagio per le medesime finalità.

Art. 11

Indennità di disagio

1. Ai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate, compete – per il periodo di effettiva esposizione al disagio - una indennità mensile determinata in relazione al grado di disagio e comunque non superiore a Euro 66,15 mensili. Per il personale part time l'importo è da ridurre in proporzione.
6. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc. ...), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari.
7. Si individuano i seguenti fattori rilevanti il disagio:
 - prestazione richiesta per esigenze di funzionalità dei servizi comunali in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - prestazione richiesta per esigenze di funzionalità dei servizi comunali in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - attività dei messi notificatori, nel limite massimo di Euro 30,00 mensili.
8. La concreta valutazione, con periodicità annuale, del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto, sono di esclusiva competenza della conferenza dei responsabili di P.O., presieduta dal segretario comunale.
9. L'indennità di disagio non può essere assolutamente cumulata con l'indennità di rischio per le medesime finalità.

Art. 12

Compenso per maneggio valori

1. Al personale, adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. Gli importi di tale indennità, stabiliti in sede di contrattazione integrativa decentrata, possono variare da un minimo di € 0,52 ad un massimo di € 1,55. Ai relativi oneri si fa fronte con le risorse di cui all'art. 15 del CCNL del 1.4.99.
3. Il compenso sarà erogato ai dipendenti che trattano denaro contante o altri titoli equivalenti, con assunzione diretta di responsabilità per eventuali errori o smarrimenti.
4. L'indennità giornaliera per le giornate di effettiva prestazione del servizio viene stabilita in:
 - valore annuo di valori di cassa maneggiati pari o superiore a € 5.000,00 = indennità € 1,55
 - valore annuo di valori di cassa maneggiati inferiore a € 5.000,00 = indennità € 0,52
5. Vengono individuali i seguenti servizi ai quali compete la presente indennità:
 - economo comunale.

CCNL

Libel.

CISL TP

CGIL TP

RP

RP



Comune di Lazise

Provincia di Verona

Art. 13

Compensi per particolari responsabilità

art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 01.04.1999

1. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti.
2. In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità.
3. Spetta ai responsabili d'area l'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità per particolari responsabilità a seguito di affidamento della responsabilità dei procedimenti mediante formale decreto o di affidamento di istruttorie di particolare complessità.
4. L'importo delle indennità da assegnare ai singoli dipendenti viene determinato in sede di conferenza dei responsabili di P.O. presieduta dal segretario comunale.

Art. 14

Compensi attinenti la performance individuale ed organizzativa

1. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.
2. Le risorse destinate alla produttività sono determinate dall'ammontare complessivo del fondo al netto di quelle già destinate agli altri compensi previsti nel presente contratto decentrato e dagli eventuali risparmi sul fondo per il lavoro straordinario e risparmio sugli altri istituti nonché dalle risorse provenienti dai fondi degli anni precedenti, non utilizzate, ai sensi dell'art. 17, comma 5, del CCNL 1.4.99.
3. La produttività è legata agli obiettivi predeterminati ed assegnati a ciascuna area attraverso il Piano della Performance/Piano degli Obiettivi.
4. La produttività viene erogata secondo i criteri già approvati con deliberazione di Giunta comunale n. 154 del 04.09.2014 di approvazione del sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dipendente in attuazione del D.Lgs. n. 150/2009.
5. L'erogazione del premio incentivante avverrà l'anno successivo alla conclusione delle attività di valutazione dei comportamenti e dei risultati, sulla scorta di schede di valutazione predisposte dai responsabili di area.
6. Il personale in servizio part-time partecipa alla produttività in proporzione alla percentuale lavorativa.
7. Dovrà essere garantita dal personale dipendente una costante presenza in servizio con una franchigia sulla malattia di 20 giorni di lavoro su base annua in relazione all'orario settimanale di servizio, con esclusione delle assenze determinate dai seguenti istituti:
 - ferie, permessi sostitutivi delle festività sopresse;
 - infortuni sul lavoro o per malattia dovuta a causa di servizio;
 - permessi retribuiti (compreso il 1° mese di astensione facoltativa), sindacali, cariche politiche;
 - riposi compensativi e recupero straordinario;
 - astensione obbligatoria per maternità (compresa l'interdizione per gravidanza a rischio).

Il punteggio per la performance spettante al dipendente non incaricato di P.O., al verificarsi del mancato rispetto del limite suddetto, sarà decurtato nel modo seguente:

punteggio performance:	A
giorni lavorativi:	312
punteggio giornaliero performance:	B
n. giorni di assenza (escluse festività):	C
punteggio da detrarre:	D (con arrotondamento aritmetico)
$A : 312 = B$	
$B \times C = D$	

CCSA

CCSA

CISL TP

CGILT TP



Comune di Lazise

Provincia di Verona

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anno 2017 (parte economica)

La costituzione e quantificazione delle risorse (parte stabile) è stata effettuata con determinazione del Responsabile dell'Ufficio Personale n. 57 del 05.06.2017.

Il totale delle risorse decentrate (risorse stabili) ammonta a Euro 231.340,68, di cui Euro 19.019,73 Fondo straordinario. Le parti prendono atto che il fondo potrà subire le decurtazioni di cui all'art. 2, comma 236, della Legge n. 208/2015 nel caso in cui le procedure di mobilità programmate non dovessero concludersi nel corso dell'esercizio.

PROGRESSIONE ORIZZONTALE: viene prevista la progressione orizzontale per l'anno 2017 ad una quota limitata di dipendenti (pari al 40% dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria B, C e D) e secondo le modalità definite all'art. 6 del presente CCDI (parte normativa).

Progressione orizzontale (storica) anno 2016

€ 79.602,53

Nuove progressioni (presunte)

€ 11.700,00

INDENNITA' DI COMPARTO

Indennità di comparto anno 2017 (presunti)

€ 23.000,00

INDENNITA' DI RISCHIO

Non è previsto alcun importo per la presente voce.

INDENNITA' DI DISAGIO

Sul punto si rimanda all'art. 11 del presente contratto.

La somma presunta stanziata per la presente voce è pari a

€ 8.000,00

INDENNITA' DI REPERIBILITA'

Sul punto si rimanda all'art. 9 del presente contratto.

La somma presunta stanziata per la presente voce è pari a

€ 15.000,00

TURNAZIONE

Il servizio in turnazione viene svolto dagli operatori di polizia municipale.

Turnazione (personale tempo indeterminato) anno 2017 (presunti)

€ 15.000,00

Turnazione (personale stagionale) anno 2017 (presunti)

€ 8.500,00

LAVORO STRAORDINARIO

Il fondo lavoro straordinario è quantificato in Euro 19.019,73.

Le economie di spesa realizzate nell'utilizzo del Fondo sono destinate ad incrementare il fondo della produttività ed il miglioramento dei servizi.

INDENNITA' DI RESPONSABILITA' art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 01.04.1999

Sul punto si rimanda all'art. 13 del presente contratto.

Questo istituto viene finanziato con l'importo di

€ 17.600,00

INDENNITA' MANEGGIO VALORI

Il compenso viene erogato all'economo comunale.

Importo stimato

€ 350,00

CCDI
CON FP
CISL FP
8



Comune di Lazise

Provincia di Verona

PRODUTTIVITA' – ART. 17 COMMA 2 LETT. A

Con deliberazione di Giunta comunale n. 154 del 04.09.2014 è stato approvato il sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dipendente in attuazione del D.Lgs. n. 150/2009. La produttività verrà erogata secondo i criteri approvati con tale deliberazione.

L'erogazione del premio incentivante avverrà l'anno successivo alla conclusione delle attività di valutazione dei comportamenti e dei risultati, sulla scorta di schede di valutazione predisposte dai responsabili di area.

Considerato che il presente contratto viene sottoscritto prima dei dati a consuntivo, le parti concordano che eventuali risparmi dei vari istituti vadano ad incrementare il fondo art. 17, comma 2, lett. a).

Importo stimato

€ 33.568,42

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti si impegnano a proseguire nell'assegnazione delle progressioni orizzontali anche nel 2017.

Letto, confermato, sottoscritto.

CISL FP

CGIL FP
lll

CSA

Jlh