

Comune di Lazise

Provincia di Verona

SCHEMA DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE PER IL TRIENNIO 2019 / 2021

E PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI PER L'ANNO 2021

Oggi 9 novembre 2021, presso la sede Municipale del Comune di Lazise, a seguito di regolare convocazione,

tra la delegazione di parte datoriale composta da:

- SPAGNUOLO MASSIMILIANO - Segretario Comunale
 - ROSSETTO PAOLO - Responsabile Area economico finanziaria e del personale
- e

la delegazione sindacale composta da:

- la Rappresentanza Sindacale Unitaria:
 - BROETTO RAFFAELLA
 - ROCCADELLO DANNY
- le Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di:
 - TIRAPELLE ANGELO - rappresentante territoriale CISL FP
 - CAVEDINI NICOLA - rappresentante territoriale CSA RAL
 - PECCHINI STEFANIA - rappresentante territoriale CGIL

si conviene e si stipula quanto segue:

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

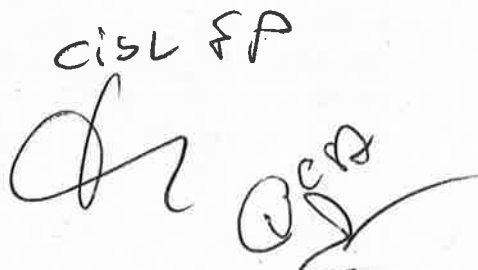
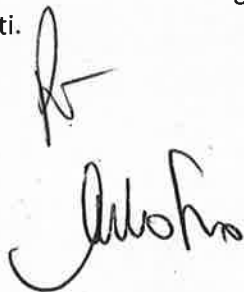
1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune Lazise con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono con il medesimo disciplinati.

Art. 3 **Durata - Revisione**



1. Il presente CCI ha durata triennale dal 1/1/2019 al 31/12/2021. Con cadenza annuale sono rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 (di seguito "Contratto").
2. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del Contratto, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
3. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 5

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale del fondo, di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del Contratto, compresa tra il 10% e il 30% è destinata a finanziare obiettivi specifici del fondo, la parte residuale è destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Le parti concordano la seguente correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge (tranne per lo straordinario elettorale) prevedono a favore del personale:
 - fino alla media: zero;
 - fino al doppio: 30%;
 - dal doppio al quadruplo: 50%;
 - oltre: 90%.

Le somme non erogate in seguito alla perequazione vanno ad aumentare il fondo dell'anno successivo, per chi non ha incentivi derivanti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 6

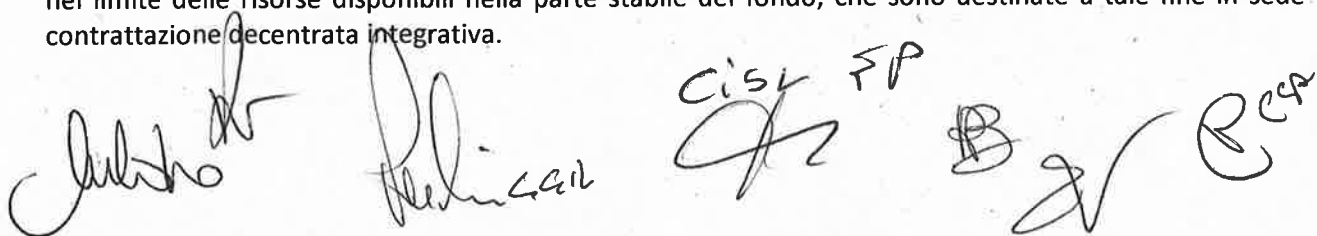
Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. Si individua un importo di euro 450,00, corrispondente al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale nell'anno in corso, per la maggiorazione, da accantonare rispetto al monte complessivo dei premi individuali e da destinare alla quota limitata di beneficiari che hanno ottenuto, in sede di valutazione, il punteggio più alto.

Art. 7

Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by a signature that appears to be 'Pellegrini', then the initials 'CISY FP', and finally a signature that looks like 'B. Z. R. C. A.'.

2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria.
3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono essere riassegnati a progressioni partendo dalle categorie più basse;
4. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi, nel Comune di Lazise, nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento della progressione.
5. Nell'allegato A) sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione.
6. Per l'anno 2021, dando priorità ai dipendenti che entro 24 mesi a decorrere dal 01.01.2020 andranno in pensione ed alle categorie B che svolgono mansioni superiori indicate ed attestate in modo formale dal Responsabile dell'Area, le parti concordano di stanziare € 10.000,00

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
2. Sono considerate attività a **rischio** quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:
 - Euro 3,00 al giorno al personale che svolge prestazioni di lavoro che comportano, in modo diretto e continuo, l'esercizio di trasporto con automezzi, macchine operatrici complesse, mezzi meccanici ed altri veicoli per il trasporto di materiale o persone a contatto, sempre in modo diretto e continuo, con catrame o bitumi, nonché attività di manutenzione stradale, cigli stradali e di segnaletica stradale in presenza di traffico, con mansioni di natura prevalentemente manuale, attività cimiteriali inerenti rimozioni e seppellimento di salme;
3. Il **disagio** si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale. Ai fini del riconoscimento della indennità di disagio si individuano le seguenti situazioni lavorative i relativi valori di indennità:
 - Euro 1,50 al giorno al personale che svolge servizi di front office e/o di segreteria e che, in quanto tale, lavora in locali cui accede, in orario di servizio, il pubblico, inteso come genericità di utenti, o, con afflussi tali da rendere la mansione particolarmente gravosa sotto il profilo dell'affaticamento e dello stress;
 - Euro 10,00 per il giorno ricadente di domenica al personale esterno che svolge il servizio di reperibilità di cui all'art. 10;
4. La misura dell'indennità riferita al **maneggio valori** è **commisurata** all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi:
da euro 1.000 a euro 10.000,00 annui importo indennità giornaliera Euro 1,70;
oltre euro 10.000,00 annui importo indennità giornaliera Euro 2,00.
5. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto, è applicata una unica indennità giornaliera corrispondente a quella più alta.
6. Ogni responsabile di settore individua all'inizio di ogni anno, entro febbraio, il personale a cui vanno attribuite le indennità di cui al presente articolo e attesta per gli stessi mensilmente lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori, per la relativa liquidazione.
7. Le indennità di cui al presente articolo, di cui ai commi 2 e 3, sono incompatibili con le indennità per specifiche responsabilità previste all'articolo 9 comma 1.
8. Le indennità di cui al presente articolo spettano al dipendente anche durante la prestazione lavorativa in modalità di "lavoro agile", fermo restando i requisiti di presenza richiesti per la corresponsione dell'indennità.

Aut ho

CISL FP

B

CCNL

Art. 9

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. può essere riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento delle seguenti funzioni di particolare rilevanza:
 - Responsabilità di gestione e di procedimenti semplici: fino ad un massimo di euro 400,00;
 - Responsabilità di procedimenti amministrativi complessi: da euro 401,00 ad euro 800,00;
 - Responsabilità di procedimenti particolarmente complessi o di coordinamento dipendenti: da euro 801 ad euro 1.500,00;
 - Responsabilità di procedimenti particolarmente complessi con coordinamento dipendenti: da euro 1501,00 ad euro 2.000,00;
2. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. può essere riconosciuta una indennità destinata a compensare specifiche responsabilità per lo svolgimento di determinate funzioni:
 - Personale con qualifica di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe ed Ufficiale Elettorale: fino ad un massimo di euro 350,00;
 - Responsabile dei tributi: fino ad un massimo di euro 350,00;
 - Personale a cui sono affidati compiti di archivisti informatici nonché addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico: fino ad un massimo di euro 350,00;
 - Personale addetto ai servizi di protezione civile: fino ad un massimo di euro 350,00;
 - Personale con funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori: fino ad un massimo di euro 350,00;
3. Le indennità di cui al comma 1 e 2 non sono cumulabili tra loro e l'importo annuo dell'indennità è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.
4. Ogni responsabile di settore individua entro il mese di febbraio di ogni anno il personale a cui vanno attribuite le indennità di cui al presente articolo e le indennità stesse sono liquidate in dodicesimi.

Art. 10

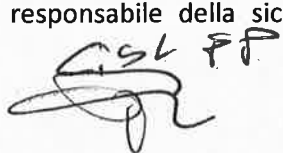
Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)

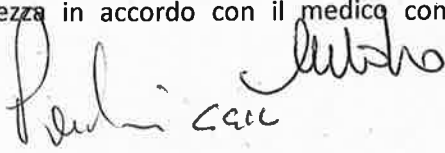
1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente viene istituito il servizio di reperibilità.
2. Il servizio di reperibilità è remunerato secondo quanto previsto dall'art. 24 del CC.N.L. 21/05/2018: € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

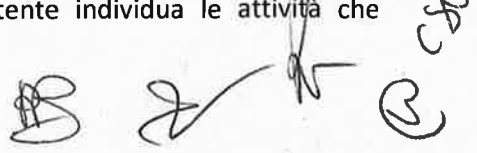
Art. 11

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
 - l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 36 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, *con esclusione del lavoro straordinario*;
 - coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
 - coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che

CSL FP


Fedeli


CSA


comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi;

- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 12

Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Il contingente di contratto può essere elevato fino al 30%, in presenza di particolari situazioni previste dalle norme di legge, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto;
3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente e con confronto sindacale.

Art. 13

Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n. 100 ore.
3. L'ufficio Personale provvede altresì a erogare le maggiorazioni orarie dovute in relazione alla loro tipologia, secondo le modalità previste per la liquidazione delle ore straordinarie;
4. Il lavoratore dovrà espressamente dichiarare se intende utilizzare, in tutto o in parte, le ore accantonate, sotto forma di permessi compensativi nell'anno solare successivo a quello di maturazione, previa autorizzazione del Responsabile Dell'Area.

Art. 14

Orario di lavoro (art. 22 CCNL 2018)

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.
2. L'orario di lavoro per i dipendenti del Comune di Lazise si articola:
 - per il personale amministrativo interno l'orario è articolato:
 - su 5 (cinque) giorni settimanali:
 - lunedì e giovedì dalle ore 8.00 alle ore 14.00 e dalle ore 15.00 alle ore 18.00;
 - dal martedì al venerdì dalle ore 8.00 alle ore 14.00;
 - su 6 (sei) giorni settimanali:
 - dal lunedì al sabato dalle ore 7.30 alle ore 13.30;
 - per il personale esterno (operai) l'orario è articolato:
 - su 5 (cinque) giorni settimanali:
 - lunedì e giovedì dalle ore 7.00 alle ore 12.00; e dalle ore 13.00 alle ore 17.00;
 - dal martedì al venerdì dalle ore 7.00 alle ore 13.00;
 - su 6 (sei) giorni settimanali:
 - dal lunedì al sabato dalle ore 7.00 alle ore 13.00;
 - per il personale del settore vigilanza l'orario sarà oggetto di una specifica disciplina a seguito di confronto tra le parti.

Art. 15

Flessibilità dell'orario di lavoro ed eccedenza oltre l'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)

The bottom of the document features several handwritten signatures and stamps. From left to right, there is a signature that appears to be 'M. B.', a stamp that reads 'CISL FP', a circular stamp with the letter 'B', another circular stamp with the letters 'CISL', and a large, stylized signature that appears to be 'F. B.' followed by 'CISL'.

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica al personale esterno (operai);
2. E' prevista una fascia di flessibilità, per il personale amministrativo, interno, che consente di anticipare e posticipare l'entrata di massimo 30 (trenta) minuti nelle ore antimeridiane e di anticipare e posticipare l'entrata di 30 (trenta) minuti nelle ore pomeridiane e può essere usufruita senza bisogno di alcuna richiesta;
3. Per il personale della polizia locale è prevista una fascia di flessibilità che consente di anticipare l'entrata di massimo 15 (quindici) minuti. Sarà comunque garantita la copertura completa e continua dell'orario di servizio (7.30 – 19.30) (8.00 – 20.00) e il servizio scuole;
4. Le eccedenze oltre l'orario di lavoro, non autorizzate come straordinario, fino ad un massimo di 120 minuti mensili, possono essere recuperate, previo consenso del responsabile di Settore, entro il mese successivo a quello di effettuazione. L'eventuale debito orario va recuperato entro il mese successivo e comunque entro l'anno
5. Deve essere comunque sempre garantita la presenza di personale in orario di apertura al pubblico.

Art. 16

Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)

1. Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999, è confermato in 180 ore annue.

Art. 17

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 18

Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge almeno uno dei servizi esterni di vigilanza.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto.
3. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di servizio esterno cui corrispondono i relativi valori di indennità:
 - Euro 3,00 al giorno al personale che svolge servizio, di lavoro esterno come a titolo indicativo e non esaustivo: servizio di pattuglia, controllo traffico, servizi stradali all'uscita delle scuole, rilievo incidenti;
4. Il responsabile di settore vigilanza individua, entro il mese di febbraio di ogni anno, il personale a cui va attribuita l'indennità di cui al presente articolo e attesta per gli stessi mensilmente lo svolgimento di attività soggette al servizio esterno per la relativa liquidazione.

Art. 19

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page. On the left, there is a signature that appears to be 'Lubbo'. In the center, there is a signature that appears to be 'Felli' followed by 'CCNL'. To the right of this, there is a large, stylized signature that appears to be 'CISL' followed by 'SP' and other markings. There are also some smaller initials and marks scattered around these signatures.

Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

1. Le parti rinnovano l'impegno ad attivare un confronto nelle annualità successive al 2021, relativamente alla attribuzione dell'indennità di funzione al Personale di Polizia Locale prevista dall'art. 56-sexies, CCNL 2018.

TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

1. Assumono rilievo nella definizioni delle clausole contrattuali i seguenti istituti:

- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p), D. Lgs. 15.12.1997, n. 446);
- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma;

2. I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c.3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.

PARTE PUBBLICA:

Il Presidente della delegazione trattante
Dott. Massimiliano Spagnuolo

Dott. Paolo Rossetto

OO.SS. Territoriali:

C.I.S.L./FPS (TIRAPELLE Angelo)

C.G.I.L./FP (ROSSONI Elisabetta)

CSA RAL (CAVEDINI Nicola)

RSU:

BROETTO Raffaella

GHIRELLO Anna Maria

MARCHESAN Marco

ROCCADELLO Danny

ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

1. Requisito periodo minimo di anzianità

Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi, nel comune di Lazise, nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:

- ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa. Comunque occorre avere un'anzianità di servizio presso il Comune di Lazise di almeno un anno solare

2. Criteri di valutazione

1. Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto, secondo le modalità stabilite in attuazione dell'articolo 7 del CCI.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio si procede:

- per il 60% in base all'anzianità nella posizione economica di appartenenza e per il 40% in base alla valutazione media dell'ultimo triennio;
2. A parità di punteggio attribuito si darà priorità alla maggiore anzianità nella posizione economica di appartenenza, in caso di ulteriore parità si darà priorità al più anziano di età anagrafica.
3. Non viene assegnata la progressione economica al dipendente che ottiene una valutazione individuale inferiore a 40 ed è oggetto di procedimenti disciplinari aperti nell'anno della progressione superiori al rimprovero scritto.

3. Procedimento

1. Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il dirigente/responsabile P.O. del Settore Personale procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.
2. In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 10 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il dirigente/responsabile P.O. del Settore Personale decide in via definitiva.
3. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita ed approvata la graduatoria e comunicati gli esiti ai diretti interessati.





CISL FP

