

Comune di Lazise

Provincia di Verona

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE PER IL TRIENNIO 2023-2025

Oggi 18 DICEMBRE 2023, presso la sede Municipale del Comune di Lazise, a seguito di regolare convocazione,

tra la delegazione di parte datoriale composta da:

- VENTURI STEFANO Segretario Comunale
- ROSSETTO PAOLO Responsabile Area economico finanziaria
- CHECCHINI STEFANIA Responsabile Area Risorse Umane e Servizi sociali

la delegazione sindacale composta da:

- la Rappresentanza Sindacale Unitaria:
 - BROETTO RAFFAELLA
 - GOTTARDI SARA
 - ROCCATELLO DANNY
 - BERGAMINI ROBERTO
- le Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di:
 - MURELLI IVAN - rappresentante territoriale CISL FP
 - CAVEDINI NICOLA - rappresentante territoriale CSA RAL
 - TIRAPELLE ANGELO - rappresentante territoriale CGIL

si conviene e si stipula quanto segue:

FP CGIL

CISL FP

Bergamini Roberto

Art. 1 Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

Art. 2 Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali in servizio presso il Comune di Lazise, con contratto a tempo indeterminato e determinato (con durata minima di dieci mesi), ivi incluso il personale comandato o distaccato.

Art. 3 Durata - Revisione

1. Il presente contratto sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di sottoscrizione dello stesso.
2. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa.
3. Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCI ha durata annuale.
4. 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.

Art. 4 Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI

1. La delegazione trattante si riunisce periodicamente - di norma con cadenza semestrale - e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto - al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCI.

Art. 5 Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.
2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
3. In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato - per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

03/2020
JK

JK

CCNL

FP CGIL
JK

Beyan
JK

R

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività ed effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
 - b) le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori *performance*;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;
 - il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della *performance*;
 - d) i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della *performance* individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;
 - e) la *performance* individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.
4. Le risorse destinate alla *performance* organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato dall'Amministrazione, nell'anno 2024.
 5. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.
 6. Una volta raggiunta la preintesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico-finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

Art. 6 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
(art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)

1. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti/responsabili dei Settori sulla *performance* individuale del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle *performance*.
2. L'erogazione del premio della *performance* viene effettuata in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di settembre dell'anno successivo a quello di riferimento.
3. Le risorse destinate ai premi correlati alla *performance* rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei successivi articoli del fondo per il salario accessorio, al netto dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali.
4. Fermo restando le schede di valutazione già approvate per la valutazione della *performance* individuale dei Funzionari incaricati di EQ, si definiscono i criteri per l'attribuzione dei premi correlati *performance* del rimanente personale dipendente:

Performance organizzativa: 50%

Performance individuale: 50%

Nella *performance* individuale dovranno essere adeguatamente valutati il grado di partecipazione ai risultati ottenuti, la puntualità e precisione della prestazione, la capacità di relazionarsi nello

Begonia
Khat @WCA

Ⓞ

B

FPCGIL
K

fy

Case for
gh

svolgimento del lavoro con i colleghi e con l'utenza.

Le parti si danno reciprocamente atto che, a decorrere dall'anno 2024, i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance potranno essere oggetto di modifica.

5. La valutazione della performance del personale dipendente non incaricato di EQ avviene attraverso la seguente scheda di valutazione:

Handwritten signature
01/21/24
Handwritten signature

Handwritten signature
PCG

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature
Bogomir
Klcek

Handwritten signature
FP CG 14

Handwritten signature

Handwritten signature

COMUNE DI LAZISE

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE - Anno 202__

Personale non titolare di incarico di EQ

Cognome Nome Area

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	EVENTUALI NOTE DEL VALUTATORE
Performance organizzativa del settore	50		
Performance individuale (massimo 50 punti)			
Grado di partecipazione ai risultati ottenuti	20		
Puntualità e precisione della prestazione	10		
Capacità di relazionarsi nello svolgimento del lavoro con i colleghi e con l'utenza	10		
Flessibilità (capacità di interpretare le esigenze di adattamento organizzativo alle variabili esterne al fine di assicurare un elevato indice di gradimento delle prestazioni del servizio)	10		
Totale	100		

Correttivi per aspetti specifici:

.....

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)

Eventuali considerazioni del valutato

IL VALUTATO per presa visione

IL VALUTATORE

Data:

*Basilio
Chent
RCSA*

[Signature]

[Signature]

*FP CGIL
[Signature]*

[Signature]

[Signature]

[Signature]

*DISCIP
[Signature]*

Art. 7

Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al 20% dei dipendenti che, relativamente alla performance individuale, conseguono la valutazione più elevata, è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, determinato applicando la seguente formula:

Premi correlati alla performance individuale	€
Numero complessivo dipendenti valutabili	€
Media individuale dei compensi attribuibili ai sensi dell'art. 80, comma 2, lett. b) - performance individuale: premi correlati alla performance individuale/n. dipendenti	€
Numero dei dipendenti cui può essere attribuita la maggiorazione (20%)	€
Valore maggiorazione 30% della media individuale moltiplicata per n. dipendenti potenzialmente interessati dalla maggiorazione stessa – media individuale*0,3*numero dipendenti: somma per maggiorazione	€
Somma a disposizione per valutazione performance individuale di tutti i dipendenti: somma iniziale dei premi correlati – somma per maggiorazione	€

2. Nell'individuazione del 20% dei dipendenti, deve essere garantita l'inclusione di almeno un dipendente per area in base al nuovo sistema di classificazione.
3. In caso di parità di punteggio, per l'assegnazione del premio individuale di cui al presente articolo, si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:
 - a) media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei due anni precedenti, o comunque nelle ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico;
 - b) non aver mai conseguito la maggiorazione;
 - c) anzianità di servizio presso l'Ente.

Art. 8 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come di seguito i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche").
2. Al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
3. I differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri:

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

FATTORE	PERCENTUALE
1. Media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione (o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità)	60%
2. Esperienza professionale Esperienza così pesata: Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi. 8 punti per un max di 5 anni	40%

- a) in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
 - b) in caso di ulteriore parità, la maggiore età anagrafica del dipendente.
4. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza sono richiesti i seguenti requisiti per essere ammessi alla selezione:
- a. per i dipendenti inquadrati nell'Area Operatori Esperti ed Istruttori: anzianità di servizio di 24 mesi quale periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento al 31.12 dell'anno precedente di attivazione della procedura;
 - b. per i dipendenti inquadrati nell'Area Funzionari ed Elevata qualificazione: anzianità di servizio di 36 mesi quale periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento al 31.12 dell'anno precedente di attivazione della procedura;
 - c. assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.
5. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nei precedenti comma, nell'ambito comunque del budget delle risorse disponibili definite nei commi successivi.
6. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione positiva nel citato triennio.
7. Si concorda che ai dipendenti non può essere attribuito più di un differenziale stipendiale nel triennio contrattuale.

Art. 9 Progressioni tra le aree

1. Si rinvia all'approvazione di apposito Regolamento la definizione dei criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 dell'art. 13 del CCNL 16 novembre 2022.

Art. 10 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018)

1. Le indennità del presente articolo sono destinate a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi o implicanti il maneggio valori.

Bayar
 PCCP

Ⓞ

Ⓟ

SPCGIL
 [Signature]

[Signature]

CISL FP
 [Signature]

2. Le indennità di cui al presente articolo sono commisurate ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1.
3. 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.
4. 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 (ufficio protocollo, ufficio anagrafe e sportello Polizia locale) 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 1,50 al giorno al personale che svolge prevalentemente l'attività di messo notificatore esterno;
 - Euro 10,00 per il giorno ricadente di domenica al personale esterno che svolge il servizio di reperibilità.
5. 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 2,00;
oltre euro 10.000,00 annui importo indennità giornaliera Euro 3,00.
6. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal presente articolo, è applicata una unica indennità giornaliera corrispondente a quella più alta.
7. 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.
8. Le indennità di cui al presente articolo sono incompatibili con le indennità per di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022.
9. 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.

Art. 11 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)

1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.
2. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.

CISL/FP
[Signature]

[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

FP CGIL
[Signature]

[Signature]

3. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore.
4. Per l'anno 2023, come per i precedenti anni, l'importo complessivo da destinare alla valorizzazione dei compiti per specifiche responsabilità per l'anno 2023 è pari a Euro 17.000,00.
5. Per l'attribuzione delle indennità di cui al presente articolo sono utilizzati i seguenti criteri:

1)	Responsabilità	max	15 punti
2)	Professionalità	max	15 punti
3)	Complessità	max	15 punti

6. In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:
 - il grado di responsabilità è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire provvedimenti volti a svolgere adempimenti aventi anche rilevanza esterna con esclusione della firma dell'atto finale e che denotano la necessità di relazioni e rapporti interorganici;
 - il grado di professionalità è collegato ad attività che richiedono competenze specialistiche, intese come necessità di specifiche competenze tecniche e/o amministrative
 - il grado di complessità dipende dalla presenza significativa di relazioni di tipo organizzativo, dalla presenza di attività che richiedono soluzioni complesse e dal grado di autonomia.
7. La graduazione dell'indennità per specifiche responsabilità avviene mediante l'attribuzione di punteggi parametrici attraverso le schede di pesatura. Si rinvia a puntuale Regolamento l'approvazione delle ulteriori modalità operative per l'erogazione delle indennità di cui al presente articolo.
8. Le indennità di cui al presente articolo sono proporzionate ai mesi di servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).
9. Le indennità di cui al presente articolo sono incompatibili con le indennità di cui al precedente art. 10 nel caso in cui siano correlate a condizioni e causali formalmente ed oggettivamente medesime.
10. La graduazione avviene attraverso l'attribuzione di punteggi parametrici come indicato nella seguente scheda:

Handwritten signatures and initials in blue ink, including:

- A large stylized signature on the left.
- Initials "R" in the upper right.
- Initials "R" in the middle right.
- Text "FPCGIL" in the center.
- Text "Beyanin" and "Rbert" at the bottom center.
- Text "C. L. L. F. F." and initials "R" on the bottom right.

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDENNITÀ SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

ANNO

DIPENDENTE.....

CATEGORIA

SETTORE/SERVIZIO

RIFERIMENTO DELLA VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
A) RESPONSABILITÀ (massimo 15 punti)	
Sottoscrizione di procedimenti amministrativi, qualità e quantità dei procedimenti e delle risorse con valutazione di necessità di relazioni e rapporti interorganici	
B) PROFESSIONALITÀ (massimo 15 punti)	
Conoscenze tecnico giuridiche Buone conoscenze giuridiche e tecniche derivanti da esperienze nel servizio	
C) COMPLESSITÀ (massimo 15 punti)	
Complessità Presenza di attività che richiedono soluzioni complesse a causa di variabilità interna/esterna e grado di autonomia finalizzato alla risoluzione dei problemi	
Totale complessivo	

Art. 12 Reperibilità (art. 24 CCNL 21 maggio 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.

Handwritten signature and initials

Handwritten signature

Art. 13 Turnazione (art. 30 CCNL 16 novembre 2022)

1. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.
2. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
3. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta un'indennità i cui valori sono stabiliti dall' art. 30 del CCNL 2019-2021.
4. Nelle giornate di festività infrasettimanale il personale turnista può optare per il recupero nell'arco dei sei mesi successivi, in accordo con il responsabile. Tale opzione va comunicata 48 prima del turno stesso.

Art. 14 Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16 novembre 2022)

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 CCNL 21 maggio 2018.
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. 15 Indennità di funzione della Polizia Locale (art. 97 CCNL 16 novembre 2022)

1. Si rinvia l'applicazione dell'art. 97 del CCNL 16 novembre 2022 alla revisione del nuovo Regolamento del Corpo di Polizia Municipale del Comune di Lazise.

Art. 16 Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario è pari a euro 19.019,73.
2. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verificherà la capienza del fondo di cui al comma 1.
3. Su richiesta 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.

PCSA

Ⓞ

PCGIL

AB

Bergamo
P. B.

Ⓞ

OSLFP
Ⓞ

4. Il limite massimo individuale di lavoro straordinario è confermato in n. 180 ore annue.

Art. 17 Banca delle ore (art. 33 CCNL 16 novembre 2022)

1. La banca delle ore 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. 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. 18 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 36 CCNL 16 novembre 2022)

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 di lavoro è articolato in turni.
3. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile.
4. E' prevista una fascia di flessibilità per il personale esterno (operai) che consente di anticipare e posticipare l'entrata di massimo 30 (trenta) minuti nelle ore antimeridiane e di anticipare e posticipare l'uscita di 30 (trenta) minuti nelle ore pomeridiane e può essere usufruita senza bisogno di alcuna richiesta. Deve essere comunque garantito giornalmente lo svolgimento dell'attività lavorativa per n. 6 (sei) ore oppure n. 9 (nove) ore nei giorni di rientro pomeridiano.
5. Per il personale interno è prevista una fascia di flessibilità che consente di anticipare e posticipare l'entrata di massimo 60 (sessanta) minuti nelle ore antimeridiane e di anticipare e posticipare l'uscita di 60 (sessanta) minuti pomeridiane e può essere usufruita senza bisogno di alcuna richiesta. Deve essere comunque garantito giornalmente lo svolgimento dell'attività lavorativa per n. 6 (sei) ore oppure n. 9 (nove) ore nei giorni di rientro pomeridiano.
6. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, compatibilmente con le esigenze di servizio, su richiesta del dipendente è possibile ampliare le fasce di flessibilità sopra descritte.
7. 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.
8. Deve essere comunque sempre garantita la presenza di personale in orario di apertura al pubblico.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "CILETT", "Beynon", "FRAGIL", and several other illegible signatures.

Art. 19 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. 20 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati.
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di incarichi di EQ.
3. Le parti si danno reciprocamente atto che il sistema di valutazione vigente è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 131 del 16.01.2019 e successive modifiche ed integrazioni.
4. Le parti si impegnano, se ritenuto necessario, a rivedere il sistema di valutazione nell'anno 2024.

Art. 21 Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i., in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. L'Ente, in coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente comma 1.
3. L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori – come indicato dal D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i. - e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della salute, attraverso appositi moduli formativi periodicamente ripetuti, avuto riguardo anche all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 22 Formazione

1. L'Ente, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

CCSL







SP COLIN





CCSLFP


Art. 23 Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'Area vigilanza

1. Si rinvia la costituzione dello specifico fondo, finanziato con le risorse ex art. 208 CdS, a successivo apposito Regolamento compatibilmente con le risorse di bilancio e con i vincoli di spesa di cui al comma 557 della Legge n. 296/2006.

Art. 24 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati - sulla base di specifiche disposizioni di legge - all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:
 - a) compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;
 - b) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;
 - c) compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex art. 32, comma 40, del decreto-legge n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;
 - d) incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal vigente Regolamento dell'Ente;
 - e) compensi derivanti da accordi di collaborazione e sponsorizzazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997.
2. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.

Art. 25 Lavoro a distanza

2. Le parti si danno reciprocamente atto che il Comune di Lazise, con deliberazione di Giunta comunale n. 64 del 23.03.2023, ha approvato il Regolamento per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile, al quale si rinvia.
3. Le parti si danno reciprocamente atto, altresì, che il sopra citato Regolamento sarà integrato con la disciplina del "lavoro da remoto".

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Il Presidente della delegazione trattante
Dott. Stefano Venturi

Dott. Paolo Rossetto

Dott.ssa Stefania Checchini



0130 FP
Dott. Rossetto
Dott.ssa Checchini



FP CGIL
Dott. Rossetto

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

R.S.U.

Broetto Raffaella

Raffaella Broetto

Gottardi Sara

Sara Gottardi

Roccatello Danny

Danny Roccatello

Bergamini Roberto

Roberto Bergamini

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

Murelli Ivan

CISA FP gfm.3@

Cavedini Nicola

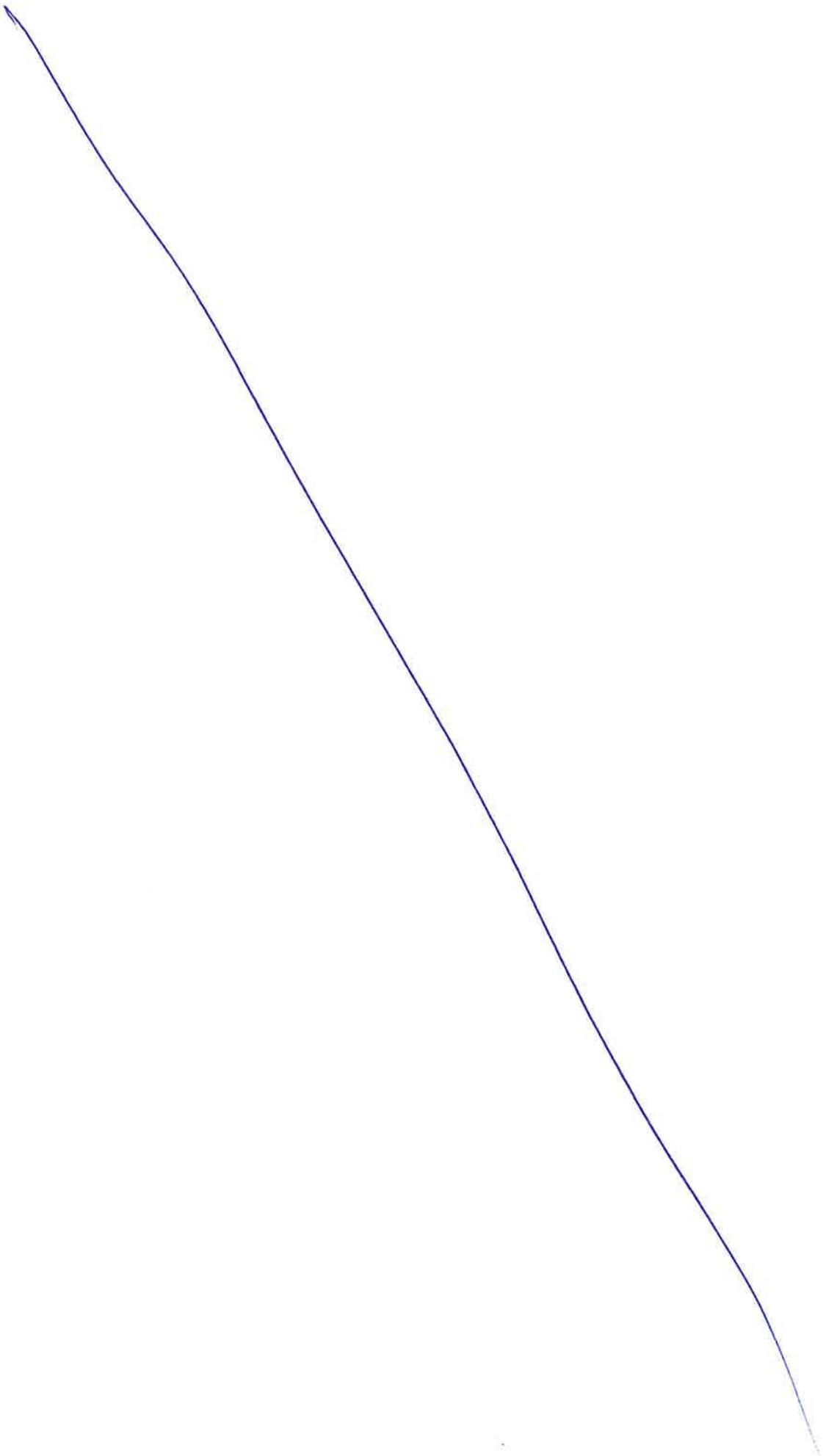
CISA Kary

Tirapelle Angelo

Angelo Tirapelle

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]



Comune di LAZISE (VR) - Costituzione fondo risorse decentrate - 2023 - **DEFINITIVO**

DESCRIZIONE	IMPORTI
Risorse stabili	
(1) UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - (ART. 67 C.1 CCNL 2018) - Come certificato dall'organo di revisione contabile	211.232,55
(2) (A DEDURRE) RISORSE DESTINATE NEL 2017 A FINANZIARE P.O. (SOLO ENTI CON DIRIGENZA)	
(3a) INCREMENTO DI EURO 83,20 SU BASE ANNUA PER DIPENDENTE (IN SERVIZIO AL 31.12.2015) - N.B. DAL 2019	3.494,40
(3b) DIFFERENZE DEGLI INCREMENTI RETRIBUTIVI A REGIME	3.718,69
(4) R.I.A. E ASSEgni AD PERSONAM NON PIU' CORRISPOSTI AL PERSONALE CESSATO DAL SERVIZIO	
(5) EVENTUALI RISORSE RIASSORBITE (ART. 2, C. 3, D.LGS. 30 MARZO 2001, n. 165)	
(6) ONERI TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE TRASFERITO	
(7) RIDUZIONI STABILI DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO	
(8) MAGGIORI TRATTAMENTI ECONOMICI PER INCREMENTO STABILE DELLE DOTAZIONI ORGANICHE	
€ 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018 con decorrenza dal 1.1.2021 (da calcolarsi per intero sulle unità in servizio)	3.633,50
Differenziali stipendiali (CCNL 2019 - 2021)	6.052,37
Differenze stipendiali personale inquadrato in B3 e D3 (DAL 1° APRILE 2023) Differenze stipendiali personale inquadrato in B3 e D3 (DAL 1° APRILE 2023)	9.030,15
(9) INCREMENTO DOTAZIONE ORGANICA (ART. 67, COMMA 2, LETT. H)	
(10) (A DEDURRE) EVENTUALI DECURTAZIONI	
(11) (A DEDURRE) DECURTAZIONE PERMANENTE DAL 2015	
a) Risorse variabili soggette a limitazione	237.161,66
(12) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001)	
(13) RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L. 662/1996, ART. 99, C.1, LETT. P), D.LGS 446/1997)	
(14) INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 67, C.4, CCNL 21.5.2018)	
(15) MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	
(16) PERSONALE DELLE CASE DA GIOCO - (ART. 63, C. 3, LETT. G), CCNL 21.5.2018)	
(17) COMPENSI UNA TANTUM (FRAZIONE DI R.I.A.) PER PERSONALE CESSATO (ART. 67, C.3, LETT. D), CCNL 21.5.2018)	
(18) CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'ENTE (ART. 67, C. 5, CCNL 21.5.2018)	
(A DEDURRE) DECURTAZIONI DEL FONDO - RISORSE VARIABILI	
b) Risorse variabili non soggette a limitazione	0,00
(19) EVENTUALI RISORSE RESIDUE ANNI PRECEDENTI - (ART. 68, C.1, CCNL 21 MAGGIO 2018)	
(20) CENSIMENTO	
(21) INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)	16.000,00
0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale (di cui euro 956,65 a fondo PO) ^(*)	2.806,42
€ 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018, quota una tantum annualità 2021 e 2022	7.267,00
0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale, una tantum annualità 2022 (di cui euro 956,65 a fondo PO) ^(*)	2.806,42
(22) PROVENTI CDS	
(23) EVENTUALI RISPARMI DELLA GESTIONE DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)	
(24) RECUPERO TRIBUTI	
(25) SGATE	
Totale Risorse variabili non soggette a limitazione	28.879,84
TOTALE RISORSE VARIABILI	28.879,84
TOTALE	266.041,50
TOTALE DELLE VOCI SOGGETTE A VINCOLO	211.232,55
(A SOMMARE) FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO (SOLO PER ENTI SENZA DIRIGENZA)	112.974,23
TOTALE COMPLESSIVO DELLE VOCI SOGGETTE A VINCOLO	324.206,78
	15.343,44
	324.206,78
	324.206,78
	LIMITE OK

PCSE

Begem
Blaf

APCGL

OK

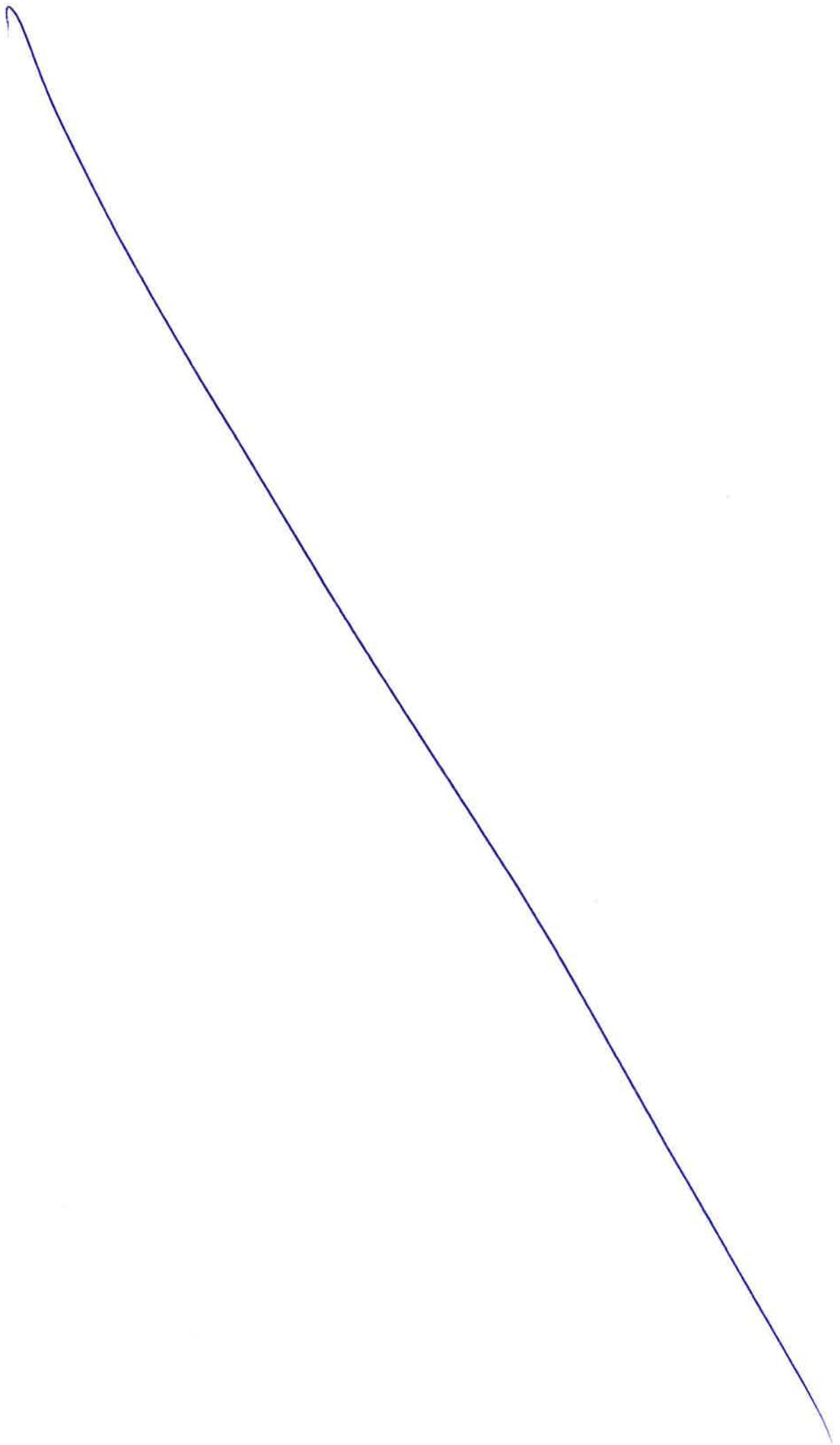
Art. 33 D.L. n. 34/2019 - Deliberazione G.C. n. 125 del 04.05.2023 per finanziamento fondo posizioni organizzative

A DEDURRE: RISORSE DESTINATE NEL 2016 A FINANZIARE P.O. (SOLO ENTI CON DIRIGENZA)

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2016

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2016 NETTO

(*) quota comprensiva di CPDEL e IRAP



IPOTESI UTILIZZO ECONOMICO ANNO 2023

TOTALE FONDO DISPONIBILE	264.128,20
di cui: RISORSE STABILI DISPONIBILI	137.161,66
UTILIZZO INDISPONIBILE	
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ATTRIBUITE	97.005,39
NUOVI DIFFERENZIALI STIPENDIALI (Euro 1.600,00 già attribuiti da Ente di provenienza a personale assunto con procedura di mobilità)	1.600,00
INDENNITA' DI COMPARTO (art. 33 CCNL 22/01/2004)	23.500,00
TOTALE VOCI INDISPONIBILI	122.105,39
AVANZO RISORSE STABILI AL NETTO DELLE VOCI INDISPONIBILI	115.056,27
UTILIZZO DISPONIBILE	
INDENNITA' DI TURNO (art. 23 CCNL 21/05/2018)	27.000,00
INDENNITA' REPERIBILITA' (art. 24 CCNL 21/05/2018)	18.900,00
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO (art. 70-bis CCNL 21/05/2018)	9.550,00
di cui:	
maneggio valori	650,00
rischio	6.700,00
disagio	2.200,00
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018)	17.000,00
INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO (art. 56-quinquies CCNL 21/05/2018)	5.900,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	200.455,39
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/05/2018 - risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - ART. 113 D.LGS. 50/2016 / IMU E TARI	16.000,00
TOTALE UTILIZZO FONDO CON SPECIF. DISP. LEGGE	216.455,39
PROIEZIONE PERFORMANCE	47.672,81
TOTALE VERIFICA UTILIZZO COMPLESSIVO FONDO	264.128,20
FONDO STRAORDINARIO	19.019,73

LE PARTI SI DANNO RECIPROCAMENTE ATTO CHE PER L'ANNO 2023 NON VENGONO FINANZIATE RISORSE

PER L'ATTRIBUZIONE DI DIFFERENZIALI STIPENDIALI

FP CGIL




C. 132 FP

