



Comune di Lazise

Provincia di Verona

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

In data 23/12/2016, presso la sede municipale, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale e, al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2016/2018 (parte giuridica) e anno 2016 (parte economica).

Presidente delegazione trattante di parte pubblica

Dott. Paolo Abram

Firma

Componenti delegazione trattante di parte pubblica

Checchini Stefania

Firma

Delegazione trattante di parte sindacale

R.S.U.

Campagnari Marisa

Firma

Ghirello Anna Maria

Firma

Marchesan Marco

Firma

Verganesi Nico

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 temperare 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 01.01.2016 al 31.12.2018. Il medesimo si applica altresì all'anno 2016 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 PFP



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

CISL FP



Comune di Lazise

Provincia di Verona

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.

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.

L. V. F. P.



Comune di Lazise

Provincia di Verona

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.
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 Ufficio Ecologia).
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

CISL EP



Comune di Lazise

Provincia di Verona

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, 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.

CISL FP

Art. 12



Comune di Lazise

Provincia di Verona

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.

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.

CISL FP



Comune di Lazise

Provincia di Verona

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 soppresse;
 - 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) |

$$A : 312 = B$$

$$B \times C = D$$

ASL FP




Comune di Lazise

Provincia di Verona

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anno 2016 (parte economica)

La costituzione e quantificazione delle risorse (parte stabile) è stata effettuata con determinazione del Responsabile dell'Ufficio Personale n. 52 del 24.06.2016.

Il totale delle risorse decentrate (risorse stabili) ammonta a Euro 230.252,28, 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 2016 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 2015 | € 68.621,31 |
| Nuove progressioni (presunte) | € 11.700,00 |

INDENNITA' DI COMPARTO

| | |
|--|-------------|
| Indennità di comparto anno 2016 (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 | € 8.200,00 |
|---|------------|

INDENNITA' DI REPERIBILITA'

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

| | |
|---|-------------|
| La somma presunta stanziata per la presente voce è pari a | € 20.000,00 |
|---|-------------|

TURNAZIONE

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

| | |
|---|-------------|
| Turnazione (personale tempo indeterminato) anno 2016 (presunti) | € 15.000,00 |
| Turnazione (personale stagionale) anno 2016 (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.

CISL FP



Comune di Lazise

Provincia di Verona

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'economista comunale.

Importo stimato € 350,00

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 € 38.261,24

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

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

Letto, confermato, sottoscritto.