

Contratto collettivo integrativo del personale dipendente del comune di Vo' triennio 2019-2021.

Premesso che:

- in data 15 ottobre 2019 è stata sottoscritta la preintesa relativa al nuovo Contratto collettivo integrativo per il triennio 2019-2021, prot. 11521;
- il Revisore dei conti, in data 07.11.2019, prot. 12256, ha espresso parere favorevole ai sensi dell'art. 40 bis comma 1 del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i. sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa 2016 con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge;
- la Giunta comunale, con deliberazione n. 71 del 12.11.2019, ha approvato l'ipotesi di accordo del 15.10.2019 autorizzandone la sottoscrizione definitiva;

Il giorno 14 novembre 2019 presso la sede municipale del Comune di Vo', le delegazioni trattanti rappresentanti i dipendenti comunali e la parte pubblica si incontrano per la sottoscrizione definitiva del Contratto collettivo integrativo per il triennio 2019-2021.

Sono presenti:

- per la parte pubblica:

dr.ssa Antonella Mariani, Segretario comunale
geom. Ettore Moreggio, Responsabile dei servizi tecnici

- per le delegazioni sindacali:

FP/Enti Locali CGIL: Manuela De Paolis

CISL/FP: Ettore Furlan

Rappresentanza Sindacale Unitaria:

Meri Carmignato

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI VO'
2019-2021**

1. Oggetto e durata del contratto.

Il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale dipendente del Comune di Vo', a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.

Il presente contratto è efficace dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli, fino alla stipula del nuovo C.C.I.

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

2. Interpretazione autentica delle clausole controverse.

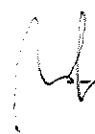
Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto, le parti si incontrano entro trenta giorni, a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione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

3. Criteri generali di ripartizione del fondo risorse decentrate.

Il fondo per le risorse decentrate, al netto delle risorse destinate agli istituti a carattere fisso (indennità di comparto e progressioni orizzontali "storiche"), è ripartito tra i diversi istituti contrattualmente previsti secondo la disciplina del presente CCI. Quanto residua dopo il riparto di cui al precedente comma, è destinato ai premi correlati alla produttività.

Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, si confermano le destinazioni nei limiti concordati nell'anno precedente, fino a nuova regolazione contrattuale, salvo eventuale, successivo conguaglio. Il pagamento delle indennità disciplinate dal presente contratto potrà avvenire dopo la formale costituzione del fondo dell'anno di riferimento.

Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.



4. Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla produttività.

Le risorse per compensare la produttività sono ripartite tra il relativo personale in coerenza con il vigente "Sistema di misurazione e valutazione delle performance", che considera il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi, e la valutazione della performance individuale, effettuata da ciascun Responsabile di Area compilando le relative schede finali di valutazione secondo gli indicatori stabiliti nel "Sistema di misurazione e valutazione delle performance".

Le risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale sono distribuite in proporzione al punteggio conseguito all'esito della valutazione (coefficiente individuale di produttività).

Al punteggio così definito verrà ricondotta la quantificazione economica del premio secondo i seguenti termini:

- la somma destinata all'interno del fondo viene divisa per il totale dei punti assegnati (ovvero la somma dei "coefficienti di produttività");
- il risultato è poi moltiplicato per il punteggio conseguito dal dipendente ("coefficiente individuale di produttività").

Alla performance organizzativa del Settore (performance collettiva), è destinato il 70% delle risorse assegnate. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato secondo i criteri e le modalità di cui al "Sistema di misurazione e valutazione delle performance".

Il restante 30% delle risorse è erogato in base alla valutazione delle competenze e dei comportamenti professionali (performance individuale), effettuata da ciascun Responsabile di Settore compilando le relative schede finali di valutazione secondo gli indicatori stabiliti nel "Sistema di misurazione e valutazione delle performance".

Al finanziamento della performance individuale è assegnato almeno il 30% delle risorse variabili come definite dal comma 3 dell'art. 68 del CCNL 21 maggio 2018.

Ai fini della erogazione delle somme destinate a produttività organizzativa, è necessario che il lavoratore abbia svolto attività lavorativa per un numero di giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare, pari ad almeno il 70% dei giorni lavorativi, al netto di ferie e permessi retribuiti. In caso contrario, le somme saranno proporzionalmente ridotte.

Ai fini retributivi, salve le eccezioni previste dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance, vengono considerate "presenza in servizio" le seguenti ipotesi di assenza: congedi parentali, infortuni sul lavoro, malattie professionali, donazioni di sangue e di midollo osseo, ricovero ospedaliero o in *day hospital* o per terapie salvavita.

5. Maggiorazione del premio individuale

La maggiorazione del premio individuale può essere attribuita ad un numero limitato di dipendenti che conseguano la valutazione più elevata nell'ambito della performance individuale. Tale maggiorazione è quantificata nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

La quota massima di personale a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 10% del personale valutato positivamente, con arrotondamento all'unità superiore, se la seconda cifra decimale è maggiore di 5.

Si quantifica il Valore Medio pro capite, su cui calcolare il valore della maggiorazione, dividendo il totale delle Risorse destinate alla Performance Individuale per il numero di Dipendenti che hanno ottenuto una valutazione positiva:

$$VM = RPI/n.D$$

Il Valore della singola Maggiorazione del Premio è quantificato in funzione del VM:

$$VMP = VM*30\%$$

Le Risorse per le Maggiorazioni del Premio (RMP) vengono quantificate moltiplicando la singola Maggiorazione del Premio (VMP) per il numero di Dipendenti cui è attribuibile la Maggiorazione (n.DM):

$$RMP = VMP*n.DM$$

In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione è attribuita secondo l'ordine di graduatoria, in base ai seguenti criteri:

- valutazione della performance individuale;
- in caso di ulteriore parità, sarà data la preferenza alla più alta valutazione media del triennio precedente all'anno di riferimento;
- in caso di ulteriore parità, saranno prese in esame le valutazioni della performance individuale dell'anno precedente all'ultimo preso in esame, fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare una definitiva graduatoria.

6. Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche.

Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non irrigidire le risorse del fondo, le risorse da destinare alle progressioni orizzontali saranno definite in sede di accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate, in osservanza del principio della selettività dell'attribuzione ad una quota limitata di dipendenti.

Ai fini della progressione orizzontale, è richiesto il requisito di almeno 36 (trentasei) mesi di servizio nella posizione economica raggiunta dalla data del 31 dicembre dell'anno precedente quello cui si riferisce la selezione.

Per il personale trasferitosi mediante mobilità volontaria presso l'Ente nel corso del triennio di valutazione, saranno considerate le valutazioni della *performance* individuale ottenute presso le precedenti amministrazioni, parametrize per contenuto e valore a quelle in uso nell'Ente.

Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dall'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della *performance*, in relazione ai tre anni precedenti.

La valutazione della prestazione viene definita secondo la vigente metodologia permanente di valutazione.

Per accedere alle progressioni, è necessario aver conseguito un punteggio minimo di 60 punti su 100, calcolando la media della valutazione conseguita nel periodo considerato, ovvero il triennio precedente la selezione per l'attribuzione delle progressioni.

Calcolati i punteggi conseguiti dai dipendenti, si procederà a formulare la graduatoria.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente, nei limiti della quota stabilita per l'anno di riferimento.

A parità di punteggio, verrà data la precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica.

A ulteriore parità, sarà considerata l'anzianità di servizio nella categoria.

A ulteriore parità, sarà considerata l'anzianità di servizio nelle precedenti categorie e posizioni economiche.

In caso di ulteriore parità, si darà precedenza al dipendente più anziano di età.

Procedura

Il Segretario generale conclude le procedure selettive di norma entro il 30 giugno, ai fini dell'attribuzione dei benefici con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione dell'accordo integrativo.

Concluse le operazioni di valutazione, il Segretario approva la graduatoria.

Le progressioni economiche sono riconosciute a far data dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione dell'accordo integrativo che prevede l'attivazione delle progressioni, e vengono liquidate dopo la sottoscrizione dello stesso.

7. Criteri generali di attribuzione e quantificazione dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 21.5.2018).

L'indennità correlata alle condizioni di lavoro è destinata a remunerare il personale che svolge prestazioni di lavoro che comportano esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.

Ai fini della corresponsione dell'indennità, si considera continuativa l'attività svolta per più di sei mesi nel corso dell'anno, anche non consecutivi.

Rischio

L'indennità è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative in esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale, quali:

- a) agenti chimici, biologici, fisici, gassosi, etc.;
- b) impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, etc.;
- c) inalazione di polveri, gas, particelle, combinati, composti nocivi alla salute;
- d) prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio;
- e) prestazioni che prevedono il contatto con materiale organico.

Le attività soggette a rischio e destinatarie della relativa indennità sono quelle svolte dai seguenti profili:



Tipologia rischio	Personale operaio addetto al servizio manutenzioni
--------------------------	--

L'indennità può essere erogata al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa, e l'importo viene proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.
La misura dell'indennità è quantificata in € 1,50 al giorno.

Disagio

Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta e immediata sulla salute e sull'integrità personale del lavoratore, può incidere, per gli aspetti sostanziali, spaziali o temporali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale e relazionale.

L'indennità è corrisposta al personale inquadrato nelle categorie B e C, la cui prestazione lavorativa è svolta in particolari modalità e condizioni, spaziali e temporali, diverse da quelle della generalità degli altri dipendenti, e che non siano già oggetto di specifici compensi definiti dal CCNL, ivi compresi:

- un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti, senza che dia luogo ad altre specifiche indennità;

- attività rese in condizioni climatiche avverse, in ragione dell'esposizione agli agenti atmosferici.

L'indennità può essere erogata al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa, e l'importo viene proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Le fattispecie di corresponsione di tale indennità riguardano le attività svolte dalle seguenti figure professionali:

Tipologia disagio	Personale operaio addetto a servizio manutenzioni
--------------------------	---

La misura dell'indennità è quantificata in € 1,00 al giorno.

L'indennità viene erogata mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Maneggio valori

L'indennità compete al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio (inteso quale attività amministrativa di contabilizzazione e rendicontazione) di valori di cassa, se il valore maneggiato supera i 2.000 euro annui.

L'importo dell'indennità, per l'Economo comunale e per il personale incaricato formalmente delle funzioni di Agente contabile, compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai suddetti servizi, viene proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, ed è graduato in base all'importo medio annuo dei valori maneggiati:

Importo medio annuo valori di cassa	Indennità giornaliera
Da € 2.000,00 a € 3.000,00	€ 1,00
Oltre € 3.000,00 e fino a € 5.000,00	€ 1,30
Oltre € 5.000,00	€ 1,60

L'indennità viene erogata al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, annualmente, in unica soluzione e in via posticipata, sulla base dei dati desunti dai rendiconti annuali resi dagli Agenti contabili e dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

La disciplina del nuovo istituto di cui al presente articolo decorre dal 1° gennaio 2019, e dalla medesima data cessa la corresponsione delle indennità di disagio, di rischio e maneggio valori di cui al precedente CCDI 2016/2018.

8. Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies comma 1 CCNL 21.5.2018).

Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, compresa la sottoscrizione degli atti procedurali, è quantificato fino a un importo massimo di € 2.500,00.

I criteri generali per la graduazione del compenso, tenendo presenti anche le disponibilità del fondo, sono i seguenti:

- Professionalità: complessità tecnica e normativa dei procedimenti e difficoltà legata alle necessità di aggiornamento;
- Complessità organizzativa e gestionale: numero, eterogeneità e complessità di attività e procedimenti;
- Rilevanza strategica dell'attività: visibilità e impatto dei procedimenti, e conseguenti rapporti e con l'utenza, relazioni e rapporti interorganici e con l'esterno.

Professionalità	Punteggio
Sono richieste ottime conoscenze tecniche e/o giuridiche, con un elevato livello di autonomia operativa e/o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.	10
Sono richieste buone conoscenze tecniche e/o giuridiche, con un elevato livello di autonomia operativa e/o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.	7
Sono richieste discrete conoscenze tecniche e/o giuridiche, il dipendente agisce in virtù di prassi consolidate, con buon livello di autonomia operativa e/o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.	5
Complessità organizzativa e gestionale	
Molto elevata, per numero, eterogeneità e complessità di attività e procedimenti non ripetitivi e/o non codificati, che comportano rilievo anche esterno, e/o coordinamento di servizi e/o gruppi di lavoro. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica, per cui l'attività richiesta è eterogenea e non definibile.	10
Elevata, per numero, eterogeneità e complessità di attività e procedimenti non ripetitivi e/o non codificati, che comportano rilievo anche esterno, e/o coordinamento di servizi e/o gruppi di lavoro. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica, per cui l'attività richiesta è eterogenea e non definibile.	7
Media, per numero e complessità di attività e procedimenti ripetitivi, che comportano rilievo anche esterno, e/o coordinamento di servizi e/o gruppi di lavoro. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica, per cui l'attività richiesta è prevalentemente definibile e omogenea.	5
Rilevanza strategica dell'attività	Punteggio
Procedimenti di massima visibilità e impatto, comportanti rapporti con l'esterno e con l'utenza, relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (enti, istituzioni, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, etc.).	10
Procedimenti di rilevante visibilità e impatto, comportanti rapporti con l'esterno e con l'utenza, relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (enti, istituzioni, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, etc.).	7
Procedimenti di media visibilità ed impatto esterno e nei rapporti con l'utenza.	5

Al punteggio così definito verrà ricondotta la quantificazione economica dell'indennità secondo i seguenti termini:

- oltre punti 21 e fino a punti 30: € 780,00 annui;
- oltre punti 15 e fino a punti 21: € 660,00 annui;
- punti 15: € 540,00 annui.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità dall'identico contenuto: in questo caso, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato fra quelle previste. È consentito il cumulo con altre indennità solo per fattispecie diverse di responsabilità.

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale in part-time in relazione all'orario di lavoro indicato nel contratto di lavoro.

L'indennità è collegata allo svolgimento effettivo delle funzioni e dei compiti assegnati con atto formale del Responsabile di Area, che provvederà alla determinazione economica delle singole indennità sulla base dei parametri di valutazione di cui sopra.

L'indennità è correlata all'attribuzione di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile una rilevante attività di coordinamento di personale.

Le Parti convengono annualmente, in sede di contrattazione integrativa, le somme da destinare alla corresponsione delle indennità di cui al presente articolo.

L'indennità di cui in oggetto verrà corrisposta unitamente allo stipendio con cadenza mensile. Ogni anno sarà verificato il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei suddetti compensi.

Eventuali economie generate in corso d'anno per effetto della cessazione di uno o più incarichi o di uno o più dipendenti destinatari degli stessi, saranno devolute alla produttività.

La disciplina del nuovo istituto di cui al presente articolo decorre dal 1° gennaio 2019.

9. Ulteriori specifiche responsabilità (art. 70 quinquies comma 2 CCNL 21.5.2018).

Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 2 del CCNL 21.5.2018, è quantificato come si seguito indicato.

Fattispecie	Importo
Ufficiale di Stato Civile e d'Anagrafe	€ 300.00
Ufficiale Elettorale	€ 300.00

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale in part-time in relazione all'orario di lavoro indicato nel contratto di lavoro.

L'indennità è collegata allo svolgimento effettivo delle funzioni e dei compiti assegnati con atto formale del Responsabile di Area. È consentito il cumulo con altre indennità solo per fattispecie diverse di responsabilità.

L'indennità di cui in oggetto verrà corrisposta unitamente allo stipendio con cadenza mensile. Ogni anno sarà verificato il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei suddetti compensi.

La disciplina del nuovo istituto di cui al presente articolo decorre dal 1° gennaio 2019.

10. Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche leggi.

Sono compresi in questa fattispecie gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.lgs. 50/2016 e s.m.i, nonché altre eventuali fattispecie di incentivazione previste dalla legge, sulla base dei criteri stabiliti negli appositi Regolamenti comunali.

11. Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo (art. 67 comma 5 lett. b).

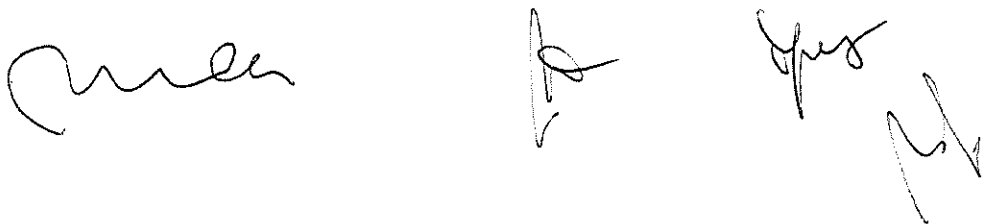
I sistemi di incentivazione potranno realizzarsi attraverso progetti, finanziabili annualmente, rivolti alla qualità dei servizi, all'innovazione e all'incremento della produttività, definiti nel piano della *performance* o in altri analoghi strumenti di programmazione. I progetti saranno utilizzati a fronte del programmato raggiungimento di obiettivi di miglioramento gestionale. Gli obiettivi devono essere espliciti, misurabili e controllabili.

I progetti coinvolgeranno il personale del servizio individuato in ragione delle competenze richieste. Nel progetto saranno esplicitati i seguenti elementi:

- descrizione sintetica e obiettivi;
- personale coinvolto;
- tempi di realizzazione;
- valore economico del progetto.

Le metodologie di valutazione terranno conto del perseguimento del risultato atteso e dell'apporto individuale in termini di partecipazione fattiva del dipendente.

Al termine del progetto, l'OdV verificherà il livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati. Il valore economico sarà corrisposto in proporzione alla percentuale di realizzazione degli obiettivi e all'apporto individuale.



12. Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (art. 15 comma 4 CCNL 21.5.2018).

Il fondo destinato alla retribuzione di risultato viene suddiviso tra le P.O., sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente, applicando la seguente formula.

La somma destinata alla retribuzione di risultato (FR) viene divisa per il totale dei punteggi assegnati con le schede di valutazione ($\sum pp.$).

Il risultato viene moltiplicato per il punteggio individuale conseguito dal singolo titolare di P.O. (p.i.), così ottenendo il valore della Retribuzione di Risultato (RR):

$$RR = (FR / \sum pp.) \times p.i.$$

In applicazione del sistema di valutazione vigente, la somma complessiva stanziata per la retribuzione di risultato viene suddivisa proporzionalmente tra le posizioni previste, in base al rispettivo valore delle indennità di posizione, in modo da quantificare una misura teorica massima dell'indennità di risultato attribuibile alle P.O. L'indennità di risultato sarà erogata in proporzione al punteggio conseguito, come previsto dal vigente sistema di valutazione delle P.O.

Nel caso di rapporti di lavoro part-time o di prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, o assenze prolungate dal servizio tali da determinare una presenza inferiore al 70% dei giorni lavorativi, al netto di ferie e permessi retribuiti), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

Per ciò che riguarda la correlazione con i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 21.05.2018, la retribuzione di risultato subirà le seguenti riduzioni:

Importo incentivi	Riduzione % retribuzione di risultato
Fino a 10.000,00	zero
Oltre 10.000,00 (e comunque fino al limite del 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo)	20%

Le somme così decurtate dall'indennità di risultato costituiranno economia di bilancio.

La disciplina di cui al presente articolo decorre dal 1° gennaio 2019, con riferimento alla valutazione dell'anno 2018.

13. Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo (art. 72 del CCNL 21 maggio 2018).

Non sono assegnate risorse alle misure di sostegno.

Le somme destinate a finalità assistenziali nell'ambito di misure del welfare integrativo dovranno essere eventualmente specificate e quantificate con deliberazione della giunta comunale.

14. Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'Amministrazione si impegna a dare attuazione alla normativa vigente in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro. Gli interventi di formazione e informazione del personale saranno svolti con frequenza periodica, in modo da garantire aggiornamento e informazione costanti.

In accordo e con la collaborazione del Responsabile del servizio prevenzione e protezione e con il Medico del Lavoro (Medico Competente), verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie, la prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.

La valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004 e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

15. Criteri di individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria.

L'orario di lavoro deve consentire l'ottimale gestione dei servizi, ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico degli uffici. E' prevista la flessibilità di mezz'ora prima e mezz'ora dopo l'orario di ingresso. La flessibilità non si applica ai dipendenti turnisti né quando sia incompatibile con particolari orari di servizio.

La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità. I Responsabili di Area valutano la possibilità di concedere al personale che esprima particolari esigenze di ordine familiare, adeguatamente documentate, l'utilizzo di temporanee forme di flessibilità dell'orario di lavoro, e compatibilmente con le esigenze di servizio. Allo scopo sarà data priorità ai dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale o familiare, nonché ai dipendenti con figli minori o in situazioni di svantaggio.

16. Formazione e aggiornamento.

L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione professionale del personale nel rispetto della vigente normativa che regola la materia. A tal fine destina, nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio, le risorse con le quali saranno finanziati, in particolare:

- corsi di formazione professionale per il personale neoassunto;
- corsi di riqualificazione e aggiornamento professionale per il personale già in servizio.

La formazione e l'aggiornamento dovranno privilegiare obiettivi di operatività.

17. Qualità del lavoro e innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi.

Nell'attuale contesto di rapida evoluzione tecnologica e normativa, in relazione alle innovazioni organizzative introdotte nell'ente, saranno forniti i supporti necessari, sia in ambito tecnologico che formativo, al fine di adeguare la professionalità richiesta ai dipendenti.

Per permettere una reale partecipazione all'organizzazione degli uffici e stimolare tutti i dipendenti al miglioramento della qualità del lavoro, sono previsti i seguenti strumenti:

- conferenze di tutto il personale dipendente dell'ente;
- conferenze di servizi;
- analisi e confronto con i responsabili di servizio sulle proposte di modificazione dell'organizzazione del lavoro;
- periodica formulazione di questionari che permettano a tutti i dipendenti di esprimersi, in modo anonimo, sull'assetto organizzativo e sulle ricadute di questo relativamente alle condizioni dell'ambiente lavorativo;
- incontri con la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.

18. Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero.

L'Accordo collettivo nazionale del 19.9.2002 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, individua, all'art. 2, i servizi essenziali che devono essere garantiti in caso di sciopero.

Al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili in caso di sciopero, dovrà essere assicurato, secondo le modalità previste dal citato accordo e con criteri di rotazione, il seguente contingente di personale, individuato dai Responsabili di Area in occasione di ogni sciopero:

- servizio manutenzioni, relativamente alla sicurezza stradale, compreso lo sgombero neve: n.1 addetto (nel caso di sciopero di durata di due o più giorni: n. 1 addetto);
- servizi demografici, relativamente a:
 - a) servizio stato civile, limitatamente alle registrazioni di nascita e morte: n.1 addetto;
 - b) servizio elettorale, limitatamente alle scadenze prescritte nel periodo tra la pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti: n.1 addetto;
 - c) servizi cimiteriali: trasporto, ricevimento e inumazione delle salme;
 - d) servizio personale: pagamento delle retribuzioni.

I nominativi vengono comunicati agli interessati e, se richiesto, alle OO.SS. entro il quinto giorno precedente lo sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro lo stesso giorno, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, che verrà accordata ove possibile.

19. Disposizione finale

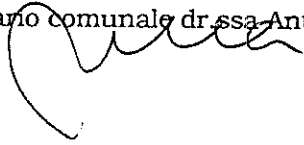
Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Per le materie non disciplinate dal presente contratto, si rinvia alle disposizioni di legge e dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.



Le parti si incontreranno almeno una volta all'anno, e comunque su iniziativa della parte pubblica o sindacale, per esaminare e verificare l'attuazione del presente contratto.

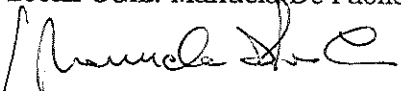
DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA
Segretario comunale dr.ssa Antonella Mariani



Geom. Ettore Moreggio



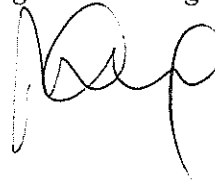
DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE
FP/Enti Locali CGIL: Manuela De Paolis



CISL/FP: Ettore Furlan



Rappresentanza Sindacale Unitaria
Rag. Meri Carmignato



Accordo per la destinazione del fondo risorse decentrate anno 2019.

Premesso che:

- in data 15 ottobre 2019 è stata sottoscritta la preintesa relativa al nuovo Contratto collettivo integrativo per il triennio 2019-2021, prot. 11521;
- il Revisore dei conti, in data 07.11.2019, prot. 12256, ha espresso parere favorevole ai sensi dell'art. 40 bis comma 1 del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i. sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa 2016 con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge;
- la Giunta comunale, con deliberazione n. 71 del 12.11.2019, ha approvato l'ipotesi di accordo del 15.10.2019 autorizzandone la sottoscrizione definitiva;

Il giorno 14 novembre 2019, presso la sede municipale del Comune di Vo', si riuniscono le delegazioni trattanti rappresentanti i dipendenti comunali e la parte pubblica, per la sottoscrizione dell'accordo integrativo per la destinazione del fondo risorse decentrate anno 2019, ammontante a complessivi € 43.427,01, comprensivi della parte stabile, quantificata in € 40.068,99, e della parte variabile, quantificata in € 3.358,02 a titolo di risorse stanziare ai sensi del comma 4 (art. 67 comma 3 lett. h) del CCNL 21.5.2018).

Sono presenti:

- per la parte pubblica:

dr.ssa Antonella Mariani, Segretario comunale
geom. Ettore Moreggio, Responsabile servi tecnici

- per le delegazioni sindacali:

FP/Enti Locali CGIL: Manuela De Paolis

CISL/FP: Ettore Furlan

Rappresentanza Sindacale Unitaria:

Meri Carmignato

Il presente accordo ha per oggetto i criteri di ripartizione delle risorse disponibili di cui all'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018 tra le diverse modalità di utilizzo di cui al successivo comma 2, relativamente all'anno 2019.

Considerato che le risorse confluite nel fondo risorse decentrate sono rese annualmente disponibili per gli utilizzi di cui all'art. 68 comma 2, al netto delle risorse necessarie per finanziare i seguenti istituti a carattere fisso, posti a carico delle risorse stabili:

- differenziali di progressione economica attribuiti in anni precedenti (progressioni orizzontali storiche), cui è destinata la somma di € 19.754,75;
 - indennità di comparto di cui all'art. 33 comma 4 lett. b) e c) del CCNL 22.1.2004, cui è destinata la somma di € 5.251,68;
- per un totale di € 25.006,43;

le risorse disponibili per gli utilizzi oggetto di contrattazione integrativa ammontano a € 18.420,58, di cui € 15.062,56 a titolo di risorse stabili, ed € 3.358,02 a titolo di risorse variabili.

Preso atto della definizione delle indennità, come individuate nel contratto decentrato integrativo, si procederà alla erogazione degli importi previsti fino a diverso accordo in sede decentrata.

Ciò premesso, la delegazione di parte pubblica e le delegazioni sindacali concordano la seguente destinazione delle risorse disponibili per l'anno 2019:

Parte fissa:

€ 15.062,56 così destinati:

€ 5.700,00 per indennità di specifiche responsabilità - art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018

€ 440,00 per indennità condizioni di lavoro - art. 70 bis comma 1 lett. a) del CCNL 21.5.2018 (disagio)

€ 660,00 per indennità condizioni di lavoro - art. 70 bis comma 1 lett. b) del CCNL 21.5.2018 (rischio)

€ 220,00 per indennità condizioni di lavoro - art. 70 bis comma 1 lett. c) del CCNL 21.5.2018 (disagio)



€ 4.500,00 (salvo più esatta quantificazione all'esito delle procedure) per l'attivazione di n. 5 nuove progressioni orizzontali, con decorrenza 1.1.2019

avanzano € 3.542,56

Parte variabile € **3.358,02**

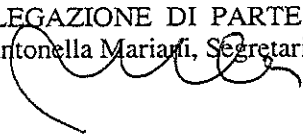
per un totale di € 6.900,58

da destinarsi alla produttività organizzativa e individuale, salva più esatta quantificazione delle singole voci a consuntivo.

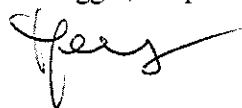
Letto, approvato e sottoscritto.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

dr.ssa Antonella Mariafi, Segretario Comunale

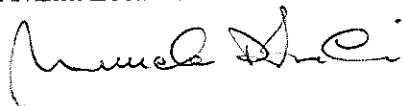


geom. Ettore Moreggio, Responsabile Servizi Tecnici



LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

FP/Enti Locali CGIL: Manuela De Paolis



CISL/FP: Ettore Furlan



Rappresentanza Sindacale Unitaria:
rag. Meri Carmignato

