



COMUNE DI AUGUGLIARO
Provincia di Vicenza

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PARTE NORMATIVA 2019 – 2021
E PARTE ECONOMICA 2020

Vista l'ipotesi di accordo sottoscritta dalla Parte Pubblica e dalla Parte Sindacale in data 09.12.2020;

Vista la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria sull'ipotesi di accordo sottoscritta in data 10.12.2020;

Visto il parere favorevole del Revisore dei Conti – prot. 4373 del 11.12.2020;

Vista la delibera di Giunta Comunale nr. 73 del 21.12.2020 di autorizzazione alla Parte Pubblica della sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo,

Art. 1

Campo di applicazione e durata

(artt. 1 e 2, CCNL 21.5.2018)

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale dipendente, esclusi i dirigenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, in servizio alla data dell'1.1.2019 o assunto successivamente. Trova altresì applicazione nei confronti del personale cessato dal servizio, con diritto a pensione, nell'arco di vigenza del presente accordo.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono con il medesimo disciplinati.
3. Ai sensi dell'art. 8, comma 7, del CCNL 21.5.2018, il presente Contratto Collettivo Integrativo (CCI) conserva la sua efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.

Art. 2

Relazioni sindacali

(artt. 2, 3, 4, 10, CCNQ 7.8.1998)

1. Le relazioni sindacali si esplicano, nelle forme previste dalla legge e dai contratti collettivi nazionali vigenti.
2. I contratti collettivi decentrati integrativi, dopo la sottoscrizione, vengono forniti ai soggetti

sindacali.

3. Per l'esercizio delle attività sindacali, nel rispetto degli obiettivi indicati nella premessa del presente CCI, l'Amministrazione assicura:
 - a) l'utilizzo di una bacheca sindacale;
 - b) l'utilizzo di un idoneo locale per l'esercizio dell'attività sindacale, che viene messo a disposizione dei soggetti sindacali aventi titolo, di volta in volta, previa richiesta dei soggetti medesimi.
4. Al fine di ottemperare all'obbligo di garantire la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura di appartenenza del dipendente, il soggetto sindacale competente presenta la richiesta di permesso sindacale all'Ufficio personale, di norma, con preavviso non inferiore a tre giorni lavorativi.
5. Nell'ipotesi in cui le esigenze di servizio non consentano la fruizione del permesso sindacale, l'eventuale diniego viene formalmente comunicato al dirigente sindacale ed alla rispettiva Struttura sindacale, di norma, con preavviso di almeno 24 ore.

Art. 3

Servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero

(art. 5, Accordo nazionale 19.9.2002 - L. 146/1990 - L. 83/2000)

1. I contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili, nonché le procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero, sono disciplinati dal protocollo d'intesa che viene sottoscritto contestualmente al presente contratto integrativo, in attuazione dell'Accordo collettivo nazionale del 19.09.2002 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni - Autonomie Locali. (allegato 1)

Art. 4

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità,

la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

(art. 4, c. 2, lett. g. CCNL 1.4.1999 - art. 8, CCNL 22.1.2004 - art. 21, L. 4.11.2010, n. 183)

1. Le parti sono impegnate a dare attuazione alle vigenti norme legislative e contrattuali che disciplinano le materie di cui al presente articolo.
2. Al fine di una costante verifica sull'applicazione delle specifiche norme previste dalla legge e dai contratti collettivi, nonché per l'approfondimento delle problematiche in materia di pari opportunità e sul fenomeno del mobbing, potrà essere costituito il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che resta in carica per il periodo di vigenza del presente accordo.
3. Il Comitato ha composizione paritetica ed è costituito con le modalità previste dalla legge. Onde garantire l'operatività del Comitato, per ogni componente effettivo viene designato un componente supplente.
4. Il Comitato unico ha compiti propositivi, consultivi e di verifica, finalizzati all'ottimizzazione della produttività ed all'efficacia delle prestazioni, perseguibili attraverso il mantenimento di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori.

5. Il Comitato unico, oltre a vigilare su eventuali fenomeni di molestie sessuali, attraverso l'attività di ricerca e di analisi, elabora proposte, compatibili con le vigenti norme legislative, da sottoporre alle Parti, in ordine alle seguenti questioni:
 - a) flessibilità degli orari, comunque compatibili con le esigenze dei servizi, in particolare per i lavoratori con carichi familiari e con figli minori;
 - b) modalità di utilizzo del rapporto di lavoro a tempo parziale;
 - c) collocazione organizzativa delle lavoratrici in gravidanza;
 - d) collocazione organizzativa delle lavoratrici al rientro dalla maternità;
 - e) miglioramento della qualità della vita lavorativa;
 - f) conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Art. 5

Risorse decentrate

(artt. 67 e 68, CCNL 21.5.2018)

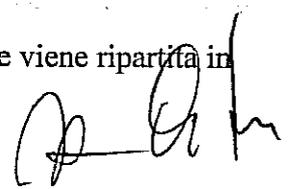
1. L'Amministrazione, con cadenza annuale ed in applicazione delle norme del CCNL che disciplinano la composizione e l'integrazione delle parti stabile e variabile delle risorse decentrate, predispone gli atti di propria competenza, necessari ai fini della composizione del relativo fondo.
2. La costituzione del fondo delle risorse decentrate viene effettuata annualmente con determina del Responsabile del servizio finanziario.
3. Per gli anni 2019 e 2020, dato atto della composizione del fondo, quale risulta dagli allegati (n. 2 e 3), all'atto della sottoscrizione del presente accordo, la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate sono specificate nei prospetti, pure allegati (n. 4 e 5).
4. Le parti concordano che, per la ripartizione del fondo, potranno essere effettuati incontri con cadenza annuale.

Art. 6

Criteria per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

(art. 7, c. 4, lett. b), CCNL 21.5.2018)

1. I premi correlati alla performance organizzativa e individuale vengono erogati a consuntivo, sulla base dei criteri previsti dal sistema di valutazione.
2. La quota parte del Fondo da destinare alla performance organizzativa viene fissata nel 20%. La quota parte rimanente pari al 80% va quindi destinata alla performance individuale.
3. La quota massima di personale valutato, cui attribuire la maggiorazione del premio individuale previsto dall'art. 69, comma 1, del CCNL 21.5.2018, viene fissata nel 33% dei dipendenti a tempo indeterminato, esclusi i responsabili di posizione organizzativa, arrotondato all'unità superiore se la frazione supera lo 0,50. La misura di detta maggiorazione viene fissata nel 40% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti. Nell'ipotesi che i dipendenti interessati siano in quantità superiore rispetto alla quota fissata, la maggiorazione verrà attribuita a quelli che hanno effettuato una maggiore presenza lavorative nell'anno di riferimento. In caso di ulteriore parità, verrà attribuita al dipendente che non ha percepito la maggiorazione nell'anno precedente. La misura di detta maggiorazione viene fissata nel 40% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti.
4. La parte del Fondo da destinare ai premi correlati alla performance individuale viene ripartita in



misura direttamente proporzionale al punteggio riportato nella scheda di valutazione individuale.

5. Nell'attribuzione dei premi correlati alla performance dovranno essere inoltre rispettati i vincoli previsti dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21.5.2018.
6. Fermo restando che la presenza in servizio non costituisce elemento diretto di valutazione, ai fini dell'attribuzione dei premi correlati alla performance, l'incidenza del periodo lavorato rispetto all'apporto del singolo dipendente nel perseguimento degli obiettivi viene considerato nella valutazione individuale.
7. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i premi correlati alla performance possono essere erogati in misura non direttamente proporzionale alla percentuale del rapporto di lavoro rispetto a quello a tempo pieno.
8. I premi correlati alla performance vengono erogati, pro quota, anche al personale a tempo determinato che abbia svolto almeno sei mesi continuativi di servizio.

Art. 7

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

(art. 7, c. 4, lett. c), CCNL 21.5.2018)

1. La progressione economica all'interno della categoria viene effettuata attraverso una procedura selettiva interna, nel limite delle risorse effettivamente disponibili.
2. La selezione viene effettuata nei limiti quantitativi di personale stabiliti dall'art. 16, comma 2, del CCNL 21.5.2018.
3. I requisiti di ammissione alla procedura selettiva vengono fissati nei termini seguenti:
 - a) aver maturato almeno ventiquattro mesi di anzianità di servizio nella categoria e nella posizione economica in godimento al 31 dicembre dell'anno antecedente quello di decorrenza delle nuove progressioni economiche;
 - b) non aver subito, nel corso dell'ultimo biennio, sanzioni disciplinari di entità superiore al richiamo scritto.
 - c) aver ottenuto una valutazione della performance individuale, negli ultimi 3 anni, non inferiore a punti 70/100. Per il personale assunto attraverso la mobilità verrà acquisita agli atti dall'amministrazione di provenienza la valutazione ottenuta, che verrà riproporzionata ai valori sopra indicati.
4. Fermi restando i criteri previsti dall'art. 16 del CCNL 21.5.2018, in attuazione dei quali l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento si ritiene ricompresa nei due elementi evidenziati nel presente comma, la progressione economica all'interno della categoria si realizza attraverso i criteri di seguito indicati:
 - a) arricchimento professionale - punti 10/100.
Per ogni iniziativa di formazione o aggiornamento effettuata nell'ultimo triennio, attinente al profilo professionale posseduto e formalmente attestata dal Responsabile dell'unità organizzativa di appartenenza, con durata:
 - inferiore ad una giornata = punti 2;
 - superiore ad una giornata = punti 4;
 - b) valutazione nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure (punteggio >= 90/100). Viene attribuito un punteggio in base alla media semplice delle valutazioni del triennio precedente, rapportata a 90 punti.



5. La procedura selettiva viene attivata d'ufficio, attraverso la formulazione della graduatoria, redatta dal Responsabile della struttura competente in materia di personale, con l'attribuzione dei punteggi previsti per le varie categorie di titoli, quali risultano dai documenti agli atti dell'Amministrazione. Vengono considerati i titoli conseguiti al 31 dicembre dell'anno precedente quello di riferimento. A parità di punteggio la preferenza è determinata, nell'ordine, dal periodo trascorso dall'ultima progressione orizzontale conseguita, dall'anzianità di servizio e dall'anzianità anagrafica.
6. Entro 10 giorni dalla pubblicazione della graduatoria potranno essere presentati reclami motivati, ai quali il Segretario Comunale fornirà riscontro entro i successivi 20 giorni.
7. Trascorsi i suddetti termini, verrà pubblicata la graduatoria definitiva, ove saranno distintamente indicati i punteggi attribuiti alle varie categorie di titoli.
8. La graduatoria ha vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
9. Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 50% degli aventi diritto dell'ente (arrotondati per difetto). In ogni caso, non sarà possibile prevedere per il triennio di vigenza del contratto progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 50 % degli aventi diritto in servizio nell'ente (arrotondati per difetto).
10. Al personale interessato verrà quindi attribuita la progressione economica nella categoria, con effetto dal 1° gennaio dell'anno di entrata in vigore del presente CCI, ovvero al 1° gennaio dell'anno nel quale viene effettuata la procedura selettiva, fermo restando il rispetto dell'art. 16 c. 7 del CCNL 21/05/2018.

Art. 8

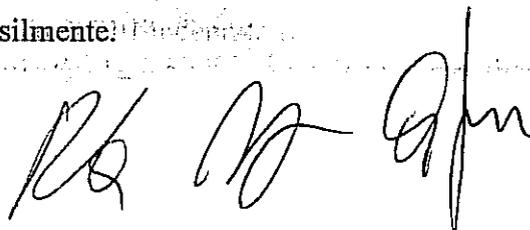
Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione
(art. 7, c. 4, lett. d), CCNL 21.5.2018)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, **commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività**, secondo le seguenti misure:
 - Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,10 al giorno;
 - Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
 - Espletamento di maneggio valori: euro 1,60 al giorno di effettivo maneggio;

Se il dipendente svolge contemporaneamente due o tutte e tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo € 3,70 al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività);

In sede di prima applicazione e per la vigenza del presente CCDI, vengono confermati tra i beneficiari dell'indennità coloro che nell'anno 2019, svolgevano una o più delle attività considerate nel presente articolo, esplicitate con provvedimento dei responsabili di area.

Dall'anno 2021 l'indennità rischio verrà pagata mensilmente;



2. CONDIZIONI DI LAVORO LEGITTIMANTI L'EROGAZIONE DELLE INDENNITÀ:

2.1 **CONDIZIONI DI LAVORO ESPOSTE A RISCHIO (settore viabilità: 1 addetti al settore viabilità e manutenzioni esterne):**

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

2.2 **CONDIZIONI DI LAVORO DISAGIATE:**

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

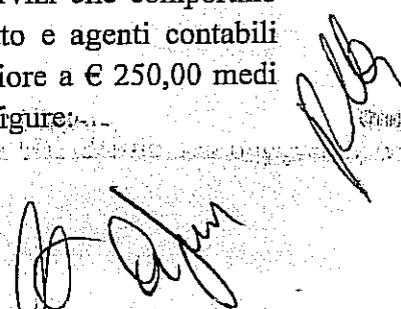
Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, 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 e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, di orari, 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;
- prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità.

2.3 **CONDIZIONI DI LAVORO IMPLICANTE MANEGGIO VALORI (agenti contabili : 1 addetto)**

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa (econo^mo comunale e il suo sostituto e agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale), per un importo non inferiore a € 250,00 medi mensili. In sede di prima applicazione viene individuata le seguenti figure:

- a) Agente contabile individuato con provvedimento ufficiale.



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

3. L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.
4. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'importo previsto dal presente articolo viene riproportionato.
5. Il Responsabile del personale adotta formale atto di attribuzione delle competenze che danno titolo alla corresponsione delle indennità previste dal presente articolo.

Art. 9

Criteria generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1 e comma 2

(art. 7, c. 4, lett. f), CCNL 21.5.2018)

Art. 70 – quinquies, comma 1

1. Il Responsabile di PO adotta i provvedimenti per il conferimento di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D, qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative, specificandone la decorrenza.
2. L'indennità correlata ai compiti o alle funzioni conferite vengono corrisposti al personale interessato, mensilmente in dodicesimi, con la stessa decorrenza prevista dal relativo provvedimento (nr. 2 addetti).
3. La medesima indennità cessa di essere corrisposta qualora vengano meno i presupposti che ne legittimano la corresponsione.
4. Al personale viene erogata l'indennità di cui al presente articolo sulla base del punteggio attribuito in applicazione della tabella allegata al presente accordo (Allegato 6).
5. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, la suddetta indennità viene erogata in misura proporzionale alla retribuzione corrisposta.
6. In caso di assenza per malattia, si applica la disciplina di cui all'art. 71 del d.l. 112/2008, convertito in L. 133/2008, e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 70 – quinquies, comma 2

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a € 350,00 annui lordi compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi.
2. In sede di prima applicazione per le funzioni di cui al comma 1 (lett. a) è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 350,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa (nr. 1 addetto).

3. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (e mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

Art. 10

Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

(art. 7, c. 4, lett. g) CCNL 21.5.2018)

1. I criteri previsti dal presente articolo trovano applicazione nei Regolamenti che disciplinano le diverse materie.

Art. 11

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

(art. 7, c. 4, lett. v), CCNL 21.5.2018)

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

Art. 12

Tempi, modalità e procedure di verifica dell'attuazione del contratto collettivo integrativo

(art. 8, c. 7, CCNL 21.5.2018)

1. Prima dell'avvio della sessione triennale del negoziato per il nuovo CCI, fra le delegazioni trattanti viene effettuata una verifica dell'attuazione dei vari istituti disciplinati dal CCI triennale, anche per consentire all'Amministrazione di attivare opportuni interventi, a fronte di eventuali anomalie che si dovessero riscontrare nella gestione del CCI medesimo.
2. Qualora, in sede di verifica, emerga l'esigenza di modificare o integrare clausole del CCI triennale, le eventuali modifiche o integrazioni avranno effetto dalla decorrenza del relativo accordo.

Art. 13

Entrata in vigore e disapplicazioni

1. Gli effetti giuridici del presente CCI decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione del presente accordo.



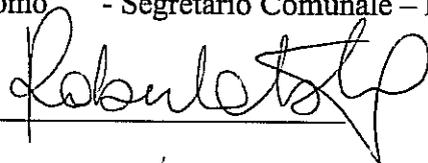
2. Gli effetti economici derivanti dall'applicazione della disciplina contenuta nel presente accordo decorrono dal primo giorno del mese successivo alla sua entrata in vigore, salvo le diverse decorrenze previste dall'accordo medesimo.
3. Dalla data di entrata in vigore del presente CCI sono inapplicabili tutte le norme previste da precedenti accordi o contratti collettivi.

TABELLA

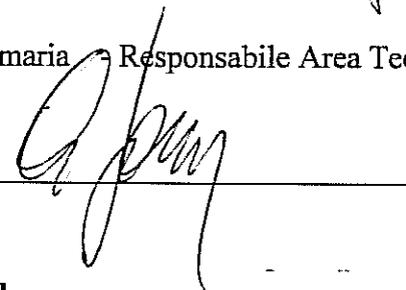
Per l'attribuzione /corresponsione di indennità per specifiche responsabilità (art. 70- quinquies CCNL)

per la Parte Pubblica:

- Roberta Di Como - Segretario Comunale – Presidente

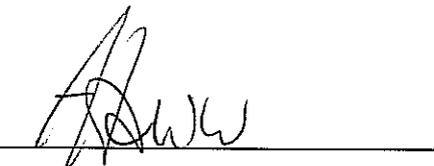


- Antonio Santimaria - Responsabile Area Tecnica.



per la Parte Sindacale:

- il componente la R.S.U.: Andrea Zanini



AGUGLIARO 28 DIC 2020