

COMUNE DI NOVE (VI)

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DEL COMUNE DI NOVE
PER IL TRIENNIO 2018-2020**

In data 28.12.2018 presso la sede del Comune di Nove (VI)

Vista la deliberazione di Giunta comunale n. 161 del 27.12.2018 che autorizza alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo 2018-2020 alla luce del parere favorevole del revisore;

Sottoscrivono il seguente contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2018-2020:

PARTE PUBBLICA (Delibera di Giunta Comunale ¹⁶¹ del ²⁷ ~~168~~ del ~~29~~)

- Lavedini Giuseppe (segretario comunale) -

COMPONENTI R.S.U.:

- Bertini Levi -
- Costa Laura SI FA RINVIO ALLE NOTE IN ATTI AL PROF. DI RSU E FPL UIL 11322 E 11408 -
- Donadello Marzio CON ADESIONE ALLE NOTE UIL 11322 -
- Munari Gioia -

OO.SS. TERRITORIALI RAPPRESENTATIVE DEL COMPARTO FI

- Alberton Margherita (CISL FP) ✓
- Bertuzzo Alessandro (CSA) 2
- Facco Barbara (UIL FPL) SI INVIA A NOTE UIL FPL ED RSU -
- (FP CGIL) DONADELLO E COSTA -

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria (art. 8 CCNL)

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato.¹
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dalla sua sottoscrizione definitiva.
3. E' fatta salva la possibilità di determinare, con cadenza annuale, i criteri di ripartizione delle risorse decentrate.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
5. Quanto disciplinato nel presente contratto decentrato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCDI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.
6. Salvo non sia diversamente indicato nel testo del presente CCDI i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 21.05.18.

Art. 2 – Verifiche dell'attuazione del contratto (art. 8, comma 7, CCNL)

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale - di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente - potrà essere verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie.
2. A tal fine la delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione di norma entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati (art. 49 D.Lgs. 165/2001 e art. 3, comma 5, CCNL)

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

CAPO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 - Assemblee sindacali (art. 56 CCNL 14.9.2000)

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee per 12 ore pro-capite in ragione annua, retribuite, giustificate secondo il sistema della rilevazione delle assenze presente nell'Ente (cod. tasto 82).
2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicati all'Ufficio Personale almeno con cinque giorni lavorativi di preavviso rispetto alla data individuata.
3. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
4. L'amministrazione fornisce i locali per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio e si impegna, in ogni caso, ad individuare a proprie spese altri locali qualora non fossero disponibili quelli dell'Ente.
5. Il personale operante fuori dalla sede in cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al raggiungimento della sede dell'assemblea e al rientro.

Art. 5 - Diritti e agibilità sindacali

1. L'amministrazione mette a disposizione dei soggetti sindacali appositi spazi per la comunicazione di avvisi e documenti ai lavoratori.
2. Le RSU e le OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione, in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 04.12.17.
3. La struttura sindacale di appartenenza e/o le RSU comunicano via e-mail con un congruo anticipo (di norma almeno cinque giorni) all'Ufficio Personale, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi che fruiscono degli stessi.
4. I dipendenti individuati quali dirigenti sindacali e i componenti della RSU, prima di uscire dal luogo di lavoro per l'utilizzo del permesso sindacale, sono tenuti a segnalarlo al proprio responsabile.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 6 – Quantificazione del Fondo risorse decentrate (art. 67 CCNL)

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 67, comma 1, secondo periodo, del CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi del comma 5 art. 67 citato.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL possono essere rese disponibili, alle condizioni ivi previste, previa verifica annuale nella fase di contrattazione integrativa di cui al precedente art. 1, comma 3.
3. Il fondo del salario accessorio dei dipendenti è incrementato con gli eventuali residui di risorse non utilizzate nell'esercizio precedente.

Art. 7 – Utilizzo del Fondo risorse decentrate (art. 7, comma 4, e art. 68 CCNL)

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 68, comma 1, del CCNL, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a. erogazione dei premi correlati alla performance individuale
 - b. erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa
 - c. indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL
 - d. indennità di turno, di reperibilità e per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000
 - e. compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL
 - f. indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies e indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quater del CCNL
 - g. compensi previsti da specifiche disposizioni di legge alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. g), del CCNL
 - h. compensi ai messi notificatori alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. h), del CCNL
 - i. progressioni economiche.
 2. Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 67 comma 3 del CCNL e dell'art. 9 del presente CCDI siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate per il 50% alla performance individuale.
 3. Il budget annuo destinato al raggiungimento degli obiettivi strategici di cui all'art. 2, comma 6 del sistema di valutazione è pari al massimo 10% del totale delle somme disponibili per la performance individuale quantificata ai sensi del comma precedente. Tale budget è finanziato esclusivamente con risorse variabili messe a disposizione dall'Amministrazione ai sensi dell'art. 67, comma 4 e comma 5 lett. b) del CCN'
-

4. La quota di fondo rimanente dopo aver quantificato le somme destinate a finanziare gli obiettivi strategici e quelle destinate alla performance individuale, viene destinata al finanziamento della performance organizzativa.

5. Le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano trattamenti economici a favore del personale non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente.

CAPO II – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 8 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7, comma 4, lett. a), CCNL)

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 7 secondo i seguenti criteri:

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 ed alle 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;

e) attribuzione di una quota delle risorse destinate alla performance al premio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale;

f) attribuzione differenziata di una quota delle risorse destinate alla performance al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla performance organizzativa, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;

b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

d) la performance organizzativa e individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 9 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a), CCNL)

1. La quota del fondo del salario accessorio dei dipendenti destinata a finanziare il premio di risultato collegato alla performance individuale, viene distribuita nell'anno di riferimento tra tutti i dipendenti che hanno ottenuto una valutazione non negativa (ai sensi dell'art. 3, comma 1 del sistema di valutazione), fatta salva la quota relativa agli obiettivi pluriennali che viene accantonata per ciascun dipendente o unità organizzativa interessati. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo indeterminato, determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione, con presenza in servizio inferiore a 120 giorni di calendario, nel corso dell'anno.

2. La quota del fondo di cui al comma 1 potenzialmente spettante a ciascun dipendente viene dapprima determinata distribuendo tra tutti i dipendenti il fondo disponibile in base ai seguenti parametri:

- tipo di rapporto lavorativo (tempo pieno o parziale), che incide in misura proporzionale alle ore di lavoro settimanali;
- presenza in servizio, tenendo conto che non costituiscono assenze i casi di cui all'art. 4, comma 5 del sistema di valutazione;
- categoria di appartenenza, secondo i coefficienti: cat. A/B: 1,00 - cat. C: 1,15 - cat. D: 1,30.

3. All'esito di tale distribuzione la quota potenzialmente spettante a ciascun dipendente viene ripartita tra la quota soggetta alla scheda di valutazione e quella soggetta agli obiettivi individuali, previa decurtazione della quota specificamente destinata a finanziare gli obiettivi strategici, secondo le seguenti percentuali:

- i. per il 40% sulla base della scheda di valutazione;
- ii. per il 60% sulla base del raggiungimento degli obiettivi individuali.

E' fatta salva l'eventuale maggiorazione del premio prevista dall'art. 69 del CCNL 21.05.2018.

4. Alle quote individuali potenziali determinate ai sensi del comma precedente, va aggiunta la quota eventualmente spettante per l'affidamento di obiettivi strategici da parte della Giunta comunale, quota che non è soggetta alla riparametrazione di cui al comma 2.

5. Le quote individuali potenziali determinate ai sensi dei commi 3 e 4, sono distribuite in proporzione all'esito della valutazione individuale, sia per la quota correlata alla scheda di valutazione individuale che per quelle correlate agli obiettivi individuali e strategici.

6. Il premio correlato alla scheda di valutazione individuale è corrisposto secondo le percentuali sotto indicate:

- 100% = punteggio da 96 a 120
 - 90% = punteggio da 90 a 95
 - 70% = punteggio da 78 a 89
 - 50% = punteggio da 72 a 77
-

0% = punteggio da 48 a 71

7. Al 15% dei dipendenti in servizio nell'ente (con un minimo di 3), con esclusione dei titolari di incarichi di posizione organizzativa, che conseguano annualmente le valutazioni più elevate nella scheda individuale va riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale quantificata dividendo in proporzione tra di essi tutte le eventuali economie di cui al comma 9, primo periodo. A parità di punteggio si terrà conto della media delle valutazioni dell'ultimo triennio e, in caso di ulteriore parità, del punteggio complessivo ottenuto nei parametri del "rendimento qualitativo" e delle "capacità organizzative e di gestione" della scheda individuale di valutazione.

8. Detta maggiorazione deve corrispondere almeno ad un incremento del 50% del premio correlato alla performance individuale rispetto al valore medio pro capite del premio assegnato al personale valutato positivamente in base alle risultanze del sistema di valutazione, ove le risorse siano disponibili riducendo proporzionalmente tale percentuale fino ad un minimo del 30% qualora le risorse lo consentano.

9. Per il finanziamento della maggiorazione di cui ai commi precedenti, sono utilizzate in via prioritaria le quote del fondo non attribuite, relative sia alla performance individuale che a quella organizzativa. Qualora le quote non attribuite non siano sufficienti per il finanziamento della maggiorazione, si procede per la differenza ad una proporzionale riduzione della quota spettante a ciascun dipendente che non beneficia della maggiorazione.

10. La concreta applicazione del sistema di distribuzione sopra illustrato, viene rappresentata nel foglio di calcolo allegato, che costituirà allegato D) del sistema di valutazione.

Art. 10 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a), CCNL)

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa concorrono tutti i dipendenti dell'ente.

2. La quota assegnata dalla Giunta comunale a ciascun obiettivo, viene attribuita in parti uguali a ciascun dipendente dell'unità organizzativa e di seguito parametrata alla categoria giuridica di appartenenza, alla presenza in servizio e alla tipologia di orario di lavoro.

3. La quota di premio correlato alla performance organizzativa verrà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento dei relativi obiettivi, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione.

CAPO III – TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Art. 11 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) CCNL 21.05.2018 (art. 7, comma 4, lett. j), u) e v) CCNL)

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota almeno pari a quella prevista nel CCNL.

2. L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato di posizione organizzativa è definito nell'atto di conferimento dell'incarico, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi del comma precedente.

3. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance individuale e organizzativa, secondo la metodologia adottata dall'ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi. La metodologia definisce altresì la misura della retribuzione di risultato correlata alla valutazione individuale, secondo i seguenti criteri generali:

a) Istituzione di più fasce di valutazione;

b) Erogazione della retribuzione di risultato in misura crescente al crescere della fascia di valutazione;

c) Differenziazione delle valutazioni e della conseguente retribuzione di risultato.

4. La retribuzione di risultato è determinata tenendo conto della valutazione della performance individuale e di quella organizzativa, e dando prevalenza in quest'ultima al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa.

5. In caso di conferimento ad una posizione organizzativa di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 15, comma 6, del CCNL, la misura dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato ivi prevista è definita in sede di attribuzione dell'incarico *ad interim*, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico, e sentito il Nucleo di Valutazione. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'ente.

CAPO IV – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 12 – Principi generali

1. Le progressioni economiche orizzontali si devono fondare sulla valutazione della performance attestata dalla scheda individuale di valutazione prevista nel sistema valutativo adottato dall'ente.

Art. 13 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL)

1. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente ed è attribuita in modo selettivo, in ciascuno degli anni 2018/2019/2020, ad una quota del 20% (arrotondata per difetto) di tutti i dipendenti dell'ente in servizio alla data di decorrenza della progressione.

2. In sede di accordo annuale di cui all'art. 1, comma 3, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale.

3. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario:

a) avere maturato almeno trentasei mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita; -

- b) non avere alcuna valutazione negativa nel triennio precedente, ai sensi del sistema di valutazione;
- c) non aver subito sanzioni disciplinari superiori al richiamo scritto nel biennio precedente alla data di scadenza del termine per la presentazione delle domande di progressione.

4. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno dodici mesi di servizio presso l'ente alla data di decorrenza della progressione.

5. La progressione economica viene attribuita sulla base di una graduatoria unica per l'intero Ente, senza distinzione per categoria.

6. L'ordine della selezione è stabilito secondo il valore dato dalla media dei risultati delle schede di valutazione della performance individuale (riproporzionati secondo quanto previsto dal sistema di valutazione) conseguite nel triennio precedente alla data di decorrenza della progressione, a cui si somma il valore attribuito alla esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento. Per esperienza maturata si intende il periodo di permanenza sulla precedente posizione economica acquisita, espresso in mesi computando solo le frazioni di mese superiori ai 15 giorni.

La graduatoria della progressione verrà composta prendendo in considerazione i seguenti parametri, ai quali potranno essere assegnati complessivamente fino ad un massimo di punti 100 così suddivisi:

- media della valutazione delle schede individuali del triennio precedente: 90 punti
- incidenza esperienza maturata: 10 punti.

Al dipendente che consegue la media più alta sono attribuiti punti 90. A ciascun altro dipendente ammesso sarà assegnato un punteggio proporzionalmente inferiore, ottenuto applicando la seguente formula: $\text{Punteggio dipendente (n)} = 90 * (\text{Mv} / \text{Mmax})$ dove Mv = media valutazione (n); Mmax = media valutazione più alta.

Con lo stesso criterio viene attribuito anche il punteggio per l'incidenza dell'esperienza maturata.

7. Tenuto conto di quanto previsto dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante. A tale fine il Responsabile dell'unità organizzativa di assegnazione del dipendente presso l'ente di utilizzazione elabora una relazione sintetica, ma esaustiva, sulla prestazione del dipendente, che tenga conto dei diversi parametri presenti nella scheda di valutazione dell'ente, anche in relazione ai giudizi espressi sul restante personale di pari categoria. Il Responsabile dell'unità organizzativa ove il dipendente era collocato al momento del comando o distacco esamina la suddetta relazione e, sulla base di questa, redige la relativa scheda, tenuto conto dei giudizi espressi sul restante personale, allo scopo di favorire l'uniformità di applicazione del sistema di valutazione.

8. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il dipendente con il maggior punteggio complessivo nel triennio nei parametri del "rendimento qualitativo", della "capacità organizzativa e gestionale nn. 8 e 9" e della "competenza professionale e tecnica" della scheda individuale di valutazione. In caso di ulteriore parità di punteggio prevale il dipendente con la maggiore anzianità di servizio.



9. Nel caso un dipendente cessi dal servizio nell'anno di conseguimento della progressione economica, subentra il candidato della graduatoria con il punteggio più alto tra gli esclusi, nei limiti del budget disponibile, con decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla cessazione. Si applica quanto previsto dal comma 9.

10. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1° gennaio dell'anno in cui sono approvate le relative graduatorie.

CAPO V – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO

Art. 14 – Principi generali

1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo non sia diversamente disposto negli articoli seguenti.
2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di ciascuna Area.
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.
6. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 15 – Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d), e art. 70 bis CCNL)

1. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute, o implicanti il maneggio di denaro sostituisce e assorbe qualsiasi indennità in precedenza erogata per le medesime o analoghe fattispecie.
2. L'indennità è riconosciuta negli importi sotto indicati nel rispetto dei criteri di cui all'art. 70 bis, comma 3, del CCNL, ed è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività indennizzate.

3. L'erogazione dell'indennità avviene con la seguente periodicità, sulla base dei dati comunicati dal competente Responsabile:

- indennità per fattispecie implicanti il maneggio di valori: liquidazione annuale a seguito di dichiarazione del Responsabile/rendicontazione;
- indennità spettante agli operai: liquidazione mensile.

4. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal 31.12.18 con effetto dal 01.01.2019.

5. Vengono individuate le attività e le condizioni di lavoro che determinano il diritto alla corresponsione dell'indennità condizioni lavoro, con indicazione dei relativi beneficiari:

a) Esposte a rischi e pertanto pericolose per la salute: 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; attività che determinano condizioni di lavoro 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.

b) Disagiate: Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.). Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari. I fattori di disagio sono costituiti da prestazioni richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e 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 dipendenti.

c) Implicanti il maneggio valori: l'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

6. Ai sensi di quanto sopra, beneficiano dell'indennità:

- a) nella misura di € 2,00/giorno i dipendenti operai nei giorni di effettiva presenza in servizio;
- b) nella misura di € 1,50/giorno l'Economo comunale nei giorni di effettiva presenza in servizio.

Art. 16 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f), e art. 70 quinquies, comma 1, CCNL)

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lettera f) e art. 70 quinquies comma 1, CCNL, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile, con atto scritto ed adeguatamente motivato, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).

2. 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, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.

3. In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La conferenza dei responsabili di Area integrata dal Segretario provvede al riparto delle somme tra le varie Aree, sulla base delle unità di personale che ne presenta i presupposti.

4. Le fattispecie alle quali il responsabile di Area dovrà fare riferimento sono le seguenti:

- a) responsabilità di unità organizzativa (ufficio, squadra o unità di progetto) complessa o strategica, caratterizzata da particolare e specifica autonomia e responsabilità;
- b) responsabilità di attività di tutoraggio di borsisti nell'ambito di progetti finanziati da soggetti terzi.

5. L'importo dell'indennità è determinato dal competente responsabile di Area in funzione della fattispecie (a o b), del livello di responsabilità e del budget disponibile.

6. L'indennità prevista dall'art. 70 quinquies, comma 2, del CCNL compete alle seguenti figure:

- a) personale che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- b) personale che svolge il ruolo di addetto all'ufficio relazioni con il pubblico;
- c) personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) messi notificatori che svolgono funzioni di Ufficiale Giudiziario.

7. In tutte le fattispecie indicate al comma 4 è indispensabile la formale individuazione dei beneficiari da parte del responsabile di Area.

8. Per le funzioni di cui al comma 7 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe stabilmente addetti ai servizi demografici
- € 150,00 all'addetto all'URP

9. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. La loro corresponsione è subordinata alla verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno, o quando ne emerga l'esigenza.

10. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

11. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (intendendosi per mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

12. Le indennità di cui al presente articolo trovano applicazione a decorrere dal 31.12.18 con effetto dal 01.01.19.

Art. 17 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. g), e art. 68, comma 2, lett. g), CCNL)

1. I dipendenti cui si applica il presente CCDI possono percepire trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge.

2. In caso di nuovi compensi previsti da altre disposizioni legislative, i criteri di ripartizione ed erogazione verranno concordati tra le parti in funzione della tipologia e stima dell'entità delle risorse che si renderanno disponibili nonché del personale potenzialmente coinvolto nelle attività oggetto di incentivazione.

3. Anche in ragione della prossima applicazione del regolamento per il riconoscimento degli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016, le parti si riservano la facoltà di introdurre dei correttivi al sistema di valutazione che tengano conto di eventuali incentivi o compensi, anche previsti da diverse norme di legge, percepiti nell'anno solare dai dipendenti.

4. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. j) del CCNL 21.05.2018, le forme di incentivazione specifica, quali ad esempio le indennità previste dall'art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 21.05.2018 (incentivi funzioni tecniche, i compensi ISTAT, i compensi recupero evasione tributi locali, compensi per condono edilizio etc.) sono cumulabili con la retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa solo qualora il totale delle incentivazioni liquidate nel corso dell'anno solare al singolo titolare di P.O. sia inferiore al triplo della media delle retribuzioni di risultato teoricamente spettanti. In caso di superamento di tale limite, la retribuzione di risultato è interamente ridistribuita in proporzione alla retribuzione di posizione tra i titolari di P.O. che in quell'anno abbiano beneficiato di una retribuzione di risultato, comprensiva di eventuali incentivazioni, inferiore a 3.000 euro.

Art. 18 – Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h), e art. 72 CCNL)

1. Non essendovi disponibilità già stanziata dall'ente, ai sensi delle disposizioni vigenti all'entrata in vigore del CCNL, per finalità assistenziali e sociali a favore dei dipendenti, le parti concordano di rinviare i relativi criteri di concessione ad altra sessione negoziale.

Art. 19 – Indennità di reperibilità (art. 7, comma 4, lett. i) e k), e art. 24, comma 4, CCNL)

1. Il personale eventualmente coinvolto nel servizio di reperibilità e pronto intervento ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.

2. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di n. 7 volte in un mese, applicando il regime della rotazione tra più soggetti, anche volontari. Nel caso lo richiedano particolari esigenze organizzative o in situazioni di carenza di personale da porre in rotazione nei turni di reperibilità, in periodi di particolare attività detto numero può essere elevato, fermo restando il limite massimo di n. 10 turni di reperibilità in un mese da intendersi a scorrimento.

3. Nel caso di cui al comma precedente, e limitatamente ai turni di reperibilità eccedenti il numero di 7 nel corso dello stesso mese, l'indennità base di reperibilità è elevata a € 13,00.
4. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente Responsabile.

TITOLO III – DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITA' E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE

Art. 20 – Elevazione limiti in materia di turni (art. 7, comma 4, lett. l), e art. 23, commi 2 e 4, CCNL)

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti una programmazione plurimensile dei turni né l'esigenza di aumentare il limite dei turni notturni effettuabili nel mese.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato.

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

1. La parte pubblica si impegna a proseguire nel proprio impegno, anche finanziario, diretto ad attuare le vigenti normative in materia di tutela della salute dei lavoratori e di prevenzione dei rischi.
2. Le parti concordano di individuare il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, designato nei modi di legge, tra i componenti della RSU.
3. La parte sindacale si impegna a individuare e conseguentemente comunicare al datore di lavoro il nome del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, oltre a provvederne alla tempestiva sostituzione in tutti i casi di cessazione dall'incarico.

Art. 22 – Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 7, comma 4, lett. n), e art. 53, commi 2 e 8, CCNL)

1. Tenuto conto dell'attuale situazione di utilizzo del rapporto di lavoro a tempo parziale nonché dei limiti normativi che impediscono assunzioni a copertura dei posti di lavoro eventualmente trasformati, con conseguenti riflessi negativi sull'organizzazione, le parti prendono atto dell'attuale contingente di rapporti di lavoro a tempo parziale.

Art. 23 – Limite individuale annuo banca delle ore (art. 7, comma 4, lett. o) CCNL e art. 38 bis CCNL del 14.09.2000)

1. L'istituto non è applicato nell'ente.

Art. 24 – Criteri per la flessibilità d'orario (art. 7, comma 4, lett. p) e art. 27 CCNL)

1. Fermo rimanendo che la distribuzione dell'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, anche al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è riconosciuta la flessibilità oraria prevista dal regolamento sull'orario di lavoro e disciplina di alcuni istituti contrattuali, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 137/2016 all'esito delle necessarie relazioni sindacali.

Art. 25 – Orario multiperiodale (art. 7, comma 4, lett. q), e art. 25, comma 2 CCNL)

1. Premesso che le parti auspicano l'utilizzo dell'istituto così come disciplinato dall'art. 25 del CCNL, anche in funzione deflattiva circa l'utilizzo del lavoro straordinario, si conviene che allo stato attuale non appare necessario elevare il periodo di 13 settimane di maggiore e rispettivamente minore concentrazione dell'orario.

2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

Art. 26 – Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio (art. 7, comma 4, lett. r) e art. 22, comma 2 CCNL)

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti un'elevazione dell'arco temporale semestrale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie di cui all'art. 4, comma 4, del D.Lgs. 66/2003.

2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

Art. 27 – Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lett. s) CCNL e art. 38 CCNL del 14.09.2000)

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario fissato dall'art. 14, comma 4, del CCNL del 01.04.1999 in 180 ore annue.

2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

Art. 27 bis – Modalità di liquidazione del lavoro straordinario

1. Il budget per il lavoro straordinario è così distribuito in proporzione al probabile impiego da parte delle varie aree:

- Area Amministrativa: 20%
- Area Finanziaria: 25%
- Area Tecnica: 55%

L'Amministrazione si riserva la facoltà di redistribuire il fondo in corso d'anno in ragione delle effettive necessità.

2. Le ore di lavoro straordinario festivo e/o notturno verranno liquidate periodicamente, fino ad esaurimento del fondo destinato alla propria area. Sono in ogni caso considerate solo le ore di lavoro straordinario preventivamente autorizzate.

3. L'ordine di liquidazione del lavoro straordinario, in base alla disponibilità, è il seguente:

- 1) ore straordinarie notturne e festive;
- 2) ore straordinarie diurne relative a cerimonie, manifestazioni, serate e per eventi eccezionali;
- 3) altre ore straordinarie diurne.

4. Qualora alcune aree presentino risparmi rispetto al budget assegnato, questi potranno essere utilizzati per la liquidazione delle ore delle altre aree.

5. Le economie del fondo saranno portate ad incremento del fondo dell'anno successivo.

Art. 28 – Turni di lavoro notturni (art. 7, comma 4, lett. z) e art. 23, comma 8, CCNL)

1. Le parti concordano che allo stato attuale non sussistono condizioni ulteriori rispetto a quelle previste dall'art. 27, comma 4, del CCNL e dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. 151/2001 in seguito alle quali il personale possa – a richiesta – essere escluso dall'effettuazione di turno notturni.

2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI DIVERSE

Art. 29 – Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio (art. 13 CCNL del 09.05.2006)

1. Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL del 09.05.2006 non sussistono nell'ente figure professionali che possono fruire della pausa per la fruizione del pasto all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro e comunque a condizione che il servizio prestato ammonti ad almeno 7 ore continuative.

Costituzione del Fondo risorse contrattazione integrativa ai sensi del CCNL 21/05/2018 (All. A)

DESCRIZIONE	importi 2018	importi 2019	importi 2020
Risorse stabili			
(1) UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - (ART. 67 C.1 CCNL 2018) - Come certificato dall'organo di revisione contabile	70.419,22	70.419,22	70.419,22
(2) (A DEDURRE) RISORSE DESTINATE NEL 2017 A FINANZIARE P.O. (SOLO ENTI CON DIRIGENZA)	0,00	0,00	0,00
(3) DIFFERENZE DEGLI INCREMENTI RETRIBUTIVI A REGIME	373,45	373,45	373,45
(4) R.I.A. E ASSEGNI AD PERSONAM NON PIU' CORRISPOSTI AL PERSONALE CESSATO DAL SERVIZIO	0,00	0,00	0,00
(5) EVENTUALI RISORSE RIASSORBITE (ART. 2, C. 3, D.LGS. 30 MARZO 2001, n. 165)	0,00	0,00	0,00
(6) ONERI TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE TRASFERITO	0,00	0,00	0,00
(7) RIDUZIONI STABILI DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO	0,00	0,00	0,00
(8) MAGGIORI TRATTAMENTI ECONOMICI PER INCREMENTO STABILE DELLE DOTAZIONI ORGANICHE	0,00	0,00	0,00
(9) TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE STABILIZZATO (ART. 20, D.LGS. 75/2017)	0,00	0,00	0,00
ARTICOLO 67 COMMA 2^ LETTERA A) 83,2 dal 2019 per dipendente in servizio al 31.12.2015	0,00	1.747,20	1.747,20
(10) (A DEDURRE) EVENTUALI DECURTAZIONI	0,00	0,00	0,00
(11) (A DEDURRE) DECURTAZIONE PERMANENTE DAL 2015	5.337,00	5.337,00	5.337,00
TOTALE RISORSE STABILI	65.455,67	67.202,87	67.202,87

a) Risorse variabili soggette a limitazione

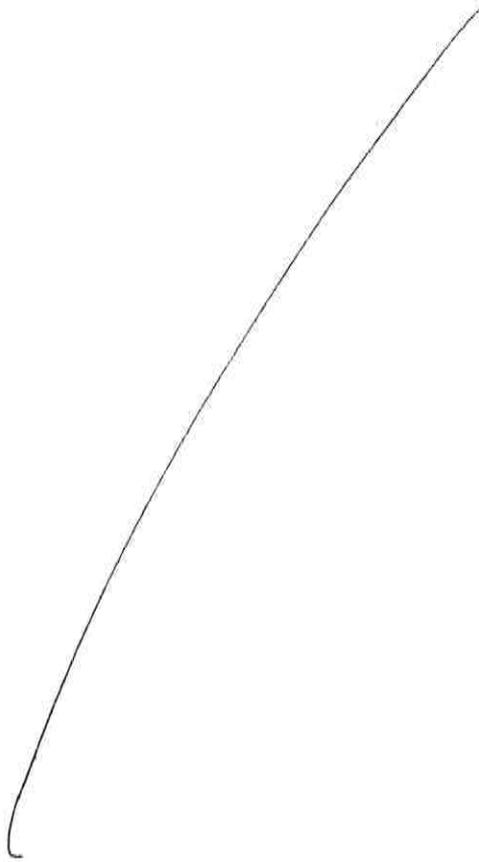
(12) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001)	0,00	0,00	0,00
(13) RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, LETT. P), D.LGS 446/1997)	0,00	0,00	0,00
(14) INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 67, C.4, CCNL 21.5.2018)	0,00	0,00	0,00
(15) MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	0,00	0,00	0,00
(16) PERSONALE DELLE CASE DA GIOCO - (ART. 63, C. 3, LETT. G), CCNL 21.5.2018)0,00	0,00	0,00	0,00
(17) COMPENSI UNA TANTUM (FRAZIONE DI R.I.A.) PER PERSONALE CESSATO (ART. 67, C.3, LETT. D), CCNL 21.5.2018)	0,00	0,00	0,00
(18) CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'ENTE (ART. 67, C. 5, CCNL 21.5.2018)	0,00	0,00	0,00
Totale Risorse variabili soggette a limitazione (art. 23, D.Lgs. 75/2017)	0,00	0,00	0,00

b) Risorse variabili non soggette a limitazione

(19) EVENTUALI RISORSE RESIDUE ANNI PRECEDENTI - (ART. 68, C.1, CCNL 21 MAGGIO 2018)	9.106,54	0,00	0,00
(20) RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, C. 1, LETT. K); ART. 16, COMMI 4-5-6, DL 98/2011)	0,00	da definire	da definire
(21) INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)	13.200,00	0,00	0,00
(22) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001)	0,00	0,00	0,00
(23) EVENTUALI RISPARMI DELLA GESTIONE DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)	808,10	0,00	0,00
(24) INTEGRAZIONE DEL FONDO PER TRASFERIMENTI DI PERSONALE - (ART. 67, C. 3, LETT. K), CCNL 21.5.2018)	0,00	da definire	da definire

(25) COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)	0,00	0,00	0,00
Totale Risorse variabili non soggette a limitazione	23.114,64	0,00	0,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	23.114,64	0,00	0,00
TOTALE	88.570,31		

TOTALE DELLE VOCI RELATIVE AGLI INCENTIVI SOGGETTE A VINCOLO	65.082,22
(sono esclusi €.23.114,64 relative a risorse variabili non soggette a limite ed €.373,45 relative a E. 373,45 di risorse stabili)	
(A SOMMARE) FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO (SOLO PER ENTI SENZA DIRIGENZA)	44.502,81
TOTALE COMPLESSIVO DELLE VOCI 2018 SOGGETTE A VINCOLO	109.585,03
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2016	119.105,00
QUOTA DA DETRARRE PER PERSONALE VIGILANZA COMANDATO	8.520,00
LIMITE DI RIFERIMENTO INVALIDABILE PER IL 2018	110.585,00
	LIMITE OK





Segreteria Territoriale di Vicenza

36100 VICENZA – Via S. Quasimodo, 47 Tel. 0444-569973 –562477 – Fax 0444-962819
e-mail: vicenza@uilfpl.it - vicenza@uilfplvi.it - pec: uilfplvicenza@legalmail.it

Vicenza 10 dicembre 2018

Alla Delegazione di parte Pubblica

Al Segretario
Dott.Lavedini

Comune di Nove

OGGETTO: nota in allegato alla bozza del CCDI sottoscritto in data 5 Dicembre 2018.

Con la presente la UIL fpl interviene con alcune considerazioni da allegare alla bozza del CCDI sottoscritto in data 5 dicembre.

La UIL fpl ritiene di sottoscrivere il CCDI presentato, nell'interesse dei dipendenti del Comune di Nove e del mandato dato in assemblea a cui pero' tale documento risponde solo parzialmente.

Sottolinea l'inadeguatezza delle modalita' con cui si e' concretizzato il tavolo di trattativa, con una bozza di CCDI presentata contestualmente, privando le RSU e gli organismi territoriali del tempo necessario ad un confronto e alla formulazione di proposte, come si realizza all'interno di positive relazioni tra le parti.

Nonostante si sottoscriva la scelta di attuare Progressioni Economiche Orizzontali al personale, si sottolinea anche in questa sede come lo stesso obiettivo si sarebbe potuto raggiungere con un accordo di transazione fino al 31 dicembre 2018 che lasciasse inalterato il sistema indennitario precedente (come poi voluto dall'Amministrazione stessa), inserendo l'accordo sulle progressioni economiche. Tale scelta avrebbe potuto garantire una analisi corretta della parte normativa, che avendo durata triennale meritava una piu' approfondita analisi.

La UIL fpl e gli RSU Marzio Donadello e Laura Costa auspicano che i futuri tavoli di contrattazione siano caratterizzati da una informazione preventiva come previsto dall'attuale CCNL che dia tempo e spazio alla corretta analisi e al positivo confronto, come si addice ai migliori sistemi democratici.

Confidando che le osservazioni rese siano utili ad una riflessione,

si porgono

DISTINTI SALUTI

f.to
Barbara Facc
Delegata territori
UIL fpl Vicenz

Prot. n. 362 /2018 AM

Vicenza, 28.12.2018

Oggetto: nota a verbale integrante accordo CCI 2018/2020 Comune di Nove (VI).

NOTA A VERBALE CISL FP integrante CCI 2018/2020.

La scrivente Federazione sottoscrive il presente contratto collettivo integrativo 2018/2020 per il legittimo interesse dei lavoratori, (...espressione dell'assemblea del 21 novembre 2018 e opinioni degli stessi effettuate a mezzo RSU, e singolarmente nel corso del mese di dicembre) alla liquidazione del salario accessorio 2018 e soprattutto per l'aspirazione degli stessi, di accedere alle graduatorie per la progressione economiche, non più attribuite presso codesto Ente dall'anno 2004!

Non si esime dall'esprimere alcune considerazioni di carattere sindacale-giuridico-economico.

La scrivente, pur apprezzando che il comune di Nove ha adempiuto le norme contrattuali del CCNL funzioni locali 2016/2018 con la stesura di un contratto decentrato completo e non ha proposto un accordo transitorio, economico 2018, pone tuttavia l'accento sulla mancata condivisione della bozza contrattuale in tempi consoni per la visione e la valutazione degli istituti, ivi contenuti, da parte della R.S.U. e del Personale in servizio presso l'Ente.

La proposta di cci è stata consegnata alle OO. SS solamente alla prima seduta di delegazione trattante tenutasi in data 5/12/2018.

La Cisl fp Vicenza aveva inviato, in data 15 ottobre 2018, richiesta di apertura del tavolo di trattativa con una proposta di piattaforma contrattuale.

La delegazione trattante, per la stipulazione del CCI 2018/2020, è avvenuta il 5/12/2018 in maniera frettolosa e si è sottoscritta l'ipotesi di cci, pur non condividendo alcuni contenuti, per dare apertura all'istituto delle progressioni economiche.

La scrivente Federazione per l'anno 2019 chiede di concordare, alla prima seduta di delegazione trattante, la trattativa per la verifica delle valutazioni inerenti alle schede di valutazione, ottenute nell'anno 2018 e annualità precedenti (2015/2016/2017) dal Personale delle aree, e sull'eventuale mancata omogeneità degli stessi, in modo da definire una sorta di perequazione per dare legittime risposte a tutti i lavoratori in servizio presso il comune di Nove (VI) e, in corso dell'anno 2019, la verifica del cci per altre eventuali modifiche o integrazioni.

CISL FP di Vicenza

f.to dott.ssa Margherita Alberton