

Comune di Magnano in Riviera

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO PER LA DESTINAZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' ANNO 2022

Considerato che il giorno 19 del mese di dicembre dell'anno duemilaventidue, si era riunita la delegazione trattante per la sottoscrizione dell'accordo concernente l'applicazione degli istituti contrattuali demandati alla contrattazione decentrata tra:

per la parte pubblica

Gambino Nicola Segretario comunale del Comune di Magnano in Riviera

per la parte sindacale

Giovanni Di Matola Componente struttura territoriale CISL FP

e la Rappresentanza sindacale unitaria

Nicoletta Zuliani

Viste:

- la determinazione n. 71/RAG/IMP del 14.11.2022 con cui si è provveduto alla costituzione del Fondo per la contrattazione decentrata integrativa ed alla quantificazione delle risorse destinate alle voci stipendiali ex art. 32 comma 6 del CCRL 2018 per l'anno 2022 per il personale del Comune di Magnano in Riviera;

- la delibera della Giunta comunale n. 79 del 28.11.2022 avente ad oggetto le direttive per la contrattazione decentrata;

- la delibera della Giunta comunale n. 86 del 21.12.2022 avente ad oggetto integrazione delle direttive per la contrattazione decentrata;

Visti i vigenti contratti collettivi regionali di lavoro ed in particolare il CCRL 15.10.2018;

Dato atto che le parti come sopra indicate condividono la seguente ipotesi di Contratto collettivo decentrato di lavoro:

a) di procedere alla realizzazione di progressioni orizzontali in applicazione dell'attuale sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni, sulla base delle valutazioni riferite all'anno 2022 e con decorrenza dal 01.01.2022 secondo il seguente piano di sviluppo:

- n. 2 progressioni all'interno della categoria B;
- n. 2 progressioni all'interno della categoria C;
- n. 1 progressione all'interno della categoria D;

b) di riconfermare l'integrazione ai criteri di attribuzione delle progressioni orizzontali disponendo l'esclusione del personale cui sia stata attribuita la progressione nell'ultima selezione effettuata;

c) di riconfermare per le restanti materie la disciplina giuridica ed economica contenuta nel contratto collettivo decentrato di lavoro 2019 - 2021 sottoscritto il 31.12.2019 fatta eccezione per l'indennità di turno.

In considerazione della modalità mista di realizzazione dell'incontro la presente preintesa viene sottoscritta

Gambino Nicola

Segretario comunale del Comune di Magnano in Riviera

Giovanni Di Matola

Componente struttura territoriale CISL FP

Nicoletta Zuliani

RSU del Comune di Magnano in Riviera



Comune di Magnano in Riviera

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO DI LAVORO 2022 – 2024

Le parti così costituite:

1. Per la parete pubblica: dott. Nicola Gambino
 2. Per la R.S.U.: signora Zuliani Nicoletta
 3. Per la Componente struttura territoriale CISL FP: Giovanni Di Matola
- concordano e sottoscrivono il Contratto collettivo decentrato integrativo relativo al triennio 2022-2024 riportato di seguito.

ART. 1

CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutto il personale non dirigente e con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato del Comune di Magnano in Riviera.
2. Al personale assunto a tempo determinato viene garantito l'accesso al salario accessorio per gli istituti compatibili.

ART. 2

DECORRENZA E DURATA

1. Il presente contratto ha validità per il triennio 2022-2024.
2. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dalla data della firma definitiva, salvo diversa indicazione contenuta nei singoli articoli.
3. In caso di entrata in vigore di un nuovo CCRL, le disposizioni del presente CCDIL, eventualmente incompatibili con lo stesso, sono immediatamente disapplicate e sostituite dalle nuove disposizioni qualora le stesse non necessitino di negoziazione.
4. Le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino alla sottoscrizione di un nuovo contratto decentrato o fino a quando le normative di legge, contrattuali o di altra natura non ne determinino la decadenza. In tale periodo, fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.
5. Il presente CCDIL può essere modificato o integrato, in un qualsiasi momento, su richiesta di una delle parti, con le procedure previste dal CCRL per tempo vigente.

ART. 3

INDIVIDUAZIONE DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI AI SENSI DELLA LEGGE 146/1990 E SUCCESSIVE MODIFICHE – CONTINGENTI DI PERSONALE

1. Le parti, nell'ambito dei servizi essenziali di cui alla vigente normativa, garantiscono la continuità delle prestazioni indispensabili al fine di assicurare, in occasione di scioperi, il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati. In occasione di scioperi che coinvolgano servizi essenziali, il responsabile del servizio individuerà a rotazione fra gli addetti, ove le dotazioni organiche lo consentano, i nominativi dei dipendenti in servizio presso le aree interessate tenuti alle prestazioni indispensabili e quindi esonerati dallo sciopero stesso. La comunicazione alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati dei nominativi inclusi nei contingenti dovrà avvenire entro cinque giorni prima della data dello sciopero. Entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione il lavoratore ha il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione qualora fosse possibile.

I dipendenti contingentati svolgeranno unicamente le mansioni ed i compiti relativi alle prestazioni indispensabili; il contingente verrà dimensionato di conseguenza.

Il personale non contingentato che non aderirà allo sciopero espletterà le normali attività lavorative previste nella propria mansione.

2. Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:

- dal 10 al 20 agosto;
- dal 23 dicembre al 7 gennaio;
- 5 giorni prima e 3 dopo delle festività pasquali;
- 3 giorni prima e 3 dopo la commemorazione dei defunti;

CISL FP
DCC

- 5 giorni prima e 5 dopo le consultazioni elettorali.

3. Nelle occasioni di sciopero l'Amministrazione si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza con i mezzi ritenuti opportuni.

4. I dipendenti esonerati dallo sciopero al fine di garantire le prestazioni indispensabili sono i seguenti:

SERVIZIO	Numero Addetti	Prestazioni in caso di gestione diretta dei servizi
STATO CIVILE	1	Raccoglimento delle registrazioni di morte
ELETTORALE	Fino a 2	In caso di consultazioni elettorali
PERSONALE	1	Nel periodo intercorrente tra il 10 e il 20 del mese
POLIZIA LOCALE	1	Per turno

5. I servizi vengono garantiti senza ricorso allo straordinario.

ART. 4

TEMPI E PROCEDURE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA

1. La costituzione del Fondo nonché l'ammontare delle risorse destinate alle voci stipendiali di cui al comma 6 dell'art. 32 del CCRL 2018 avvengono nei termini previsti dall'art. 33 dello stesso CCRL.

2. Gli atti di costituzione del fondo e di determinazione delle risorse di cui al comma precedente vengono trasmessi prontamente alle Organizzazioni sindacali ed alla RSU, e comunque entro 10 giorni dalla loro adozione.

3. La contrattazione decentrata integrativa avviene nei tempi e con le procedure indicate dall'art. 39 del CCRL 2018 e sulle materie individuate all'art. 38 del già citato CCRL.

ART. 5

DESTINAZIONI E FINALITÀ DEL FONDO

1. Il fondo per le risorse decentrate viene utilizzato per le finalità indicate all'art. 32 del CCRL 2018, secondo i criteri di seguito elencati:

a) progressioni economiche orizzontali già attuate: viene garantito quanto già destinato e riconosciuto ai dipendenti;

b) progressioni economiche orizzontali da attuare: in base alle risorse stabili disponibili annualmente in sede di contrattazione decentrata del Fondo viene destinata una quota per finanziare nuove progressioni orizzontali con le modalità previste nel presente contratto;

c) produttività: le risorse per il finanziamento della performance sono destinate a compensare il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali e la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza. I compensi e le indennità contrattuali sono erogati sulla base del riconoscimento del merito, misurato dal raggiungimento degli obiettivi di performance, delle responsabilità connesse e delle attività/funzioni svolte.

ART 6 – INDENNITÀ

1. Tutte le indennità previste e disciplinate dal comma 6 dell'articolo 32 del CCRL 15/10/2018 sono erogate in base alla effettiva prestazione resa.

2. Le indennità riconosciute sono le seguenti:

a) Indennità di turno (art 3 CCRL 2018);

b) Indennità di reperibilità (art 4 CCRL 2018);

c) Trattamento per attività prestata in giorno festivo (art 5 CCRL 2018);

d) Indennità di condizioni di lavoro (art 6 CCRL 2018);

e) Indennità di responsabilità (art. 21, comma 3 lettera i) CCRL 2002 come aggiunto con art. 30 comma 2 CCRL 2004);

f) Indennità per specifiche responsabilità (art. 21 comma 3 lettera e) CCRL 2002 e art. 30 comma 1 CCRL 2004);

g) Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia locale (articolo 26 CCRL 2018);

3. Le indennità sono cumulabili tra loro se non diversamente indicato.

4. Per le indennità di cui alle lettere a), b) e c) si rimanda integralmente agli articoli 3 – 4 e 5 del CCRL.

5. Le indennità di cui alle lettere e), f) e g) sono riconosciute limitatamente alle risorse disponibili secondo la seguente disciplina:

CISL FA
DUE

A) – INDENNITA' DI RISCHIO (art. 6, comma 1, lettera b) CCRL 15/10/2018)

1. Le prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale che danno titolo all'indennità di rischio sono le seguenti:
 - prestazioni di lavoro con impiego di automezzi e altri veicoli per trasporto di persone o cose;
 - lavori di manutenzione o pulizia stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico;
 - esposizione diretta con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati;
 - esposizione a rischi di contrazione di malattie infettive;
 - prestazioni lavorative che prevedano contatto con agenti chimici, biologici, fisici, radianti e gassosi etc.;
 - esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici elettrici a motore etc.;
 - esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature anche non permanenti;
 - prestazioni di lavoro comportanti movimentazione manuale di pazienti, rischi correlati al rapporto interpersonale con gli utenti, potenziale fonte di disagio psicologico o stress a causa dell'attività lavorative a contatto con persone sofferenti;
 - prestazioni lavorative per attività presso abitazioni private comportanti contatto diretto con persone, potenziale fonte di rapporti conflittuali con gli utenti e disagio.
2. Ai dipendenti compete un'indennità giornaliera determinata in € 1,50.
3. L'indennità viene erogata per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente esposto ai rischi previsti al comma 1.

B) – MANEGGIO VALORI (art. 6, comma 1, lettera c) CCRL 15/10/2018)

1. Ai dipendenti designati "agenti contabili" adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori gestiti come segue:

- fino a € 100,00 medi mensili gestiti	€ 1,55;
- da € 101,00 medi mensili gestiti	€ 1,75;
2. L'indennità viene erogata per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a detto servizio.

C) - INDENNITA' DI RESPONSABILITA' (art. 21 comma 2 lettera i) del CCRL 01/08/2002 come aggiunto da art. 30, comma 2 del CCRL 26/11/2004)

1. Al personale di categoria B, C e D, non Titolare di posizione organizzativa, al quale sia attribuito con atto formale l'incarico di Ufficiale di Stato civile, anagrafe ed elettorale, compete annualmente un'indennità lorda massima di € 300,00.
2. L'indennità viene corrisposta previa verifica annuale dei requisiti richiesti.

D) INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 21, comma 3 lettera e) del CCRL 01/08/2002 e art. 30, comma 1 CCRL 26/11/2004)

1. L'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C, D, PLA, PLB e PLC, non Titolari di posizione organizzativa, viene compensato da un'indennità annua lorda uguale per tutte le categorie quantificata tra euro 1.000,00 ed euro 2.000,00. Nel caso in cui si realizzino le condizioni previste dall'art. 30 del CCRL 2016- 2018 il valore dell'indennità può essere elevato fino a euro 3.000,00.
2. L'indennità può essere corrisposta solo in caso di disponibilità delle relative risorse.

E) INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE (art. 26 del CCRL 15/10/2018)

1. Al personale di Polizia locale, non incaricato di posizione organizzativa, che svolga in via continuativa la propria prestazione ordinaria in servizi di vigilanza esterni, compete un'indennità giornaliera.
2. La determinazione dell'importo dell'indennità e la relativa disciplina viene rinviata in quanto non vi è personale dell'Ente che svolga in via continuativa la prestazione ordinaria in servizi di vigilanza esterni.

CISL FP
DCC

ART. 7 - PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

1. Le risorse destinate alla produttività vengono erogate sulla base del raggiungimento di obiettivi strategici e di sviluppo e/o di mantenimento predeterminati annualmente e volti ad incrementare il miglioramento qualitativo dei servizi.
2. La produttività viene erogata a consuntivo in base alle risultanze e secondo i criteri stabiliti dal vigente sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni.

ART. 8 - PROGRESSIONI ORIZZONTALI

1. La progressione economica all'interno della categoria è finalizzata, in forma selettiva e di merito, a retribuire le aumentate competenze ed impegno che i lavoratori hanno acquisito nel tempo e manifestato concretamente nelle prestazioni lavorative all'interno della categoria di appartenenza.
2. Il sistema della progressione orizzontale si basa sulla valorizzazione del merito e pertanto è strettamente correlato al vigente sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni.
3. Le progressioni orizzontali restano condizionate all'effettiva individuazione delle risorse in sede di accordo decentrato annuale sul riparto del Fondo.
4. La progressione economica decorre dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.

ART. 9 - BANCA DELLE ORE

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di usufruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle Ore con un conto individuale per ciascun lavoratore nel quale confluiscono, su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate entro il tetto massimo di 10 ore annue pro capite, e comunque entro i limiti e le disponibilità del fondo destinato a compensare il lavoro straordinario.
2. Le disponibilità del fondo destinate a compensare il lavoro straordinario sono storicamente pari ad Euro 0,00.

ART. 10 COMPENSAZIONI DI ORARIO

Le mancanze orarie vengono compensate con le eccedenze orarie effettuate, comunque non configurabili come lavoro straordinario e con esclusione di qualsiasi monetizzazione, nella settimana di effettuazione.

ART. 11 - MENSA

1. Viene riconosciuto il buono pasto al personale dipendente a carico dell'Amministrazione nell'importo di Euro 7,00. Il buono pasto potrà essere cartaceo o elettronico.
2. A scelta del dipendente resta valida come alternativa al buono pasto la possibilità di avvalersi del servizio di refezione scolastica secondo le modalità di cui alla delibera di Giunta comunale n. 123 del 11.12.2008.
3. Fino all'attivazione del buono pasto viene garantita l'alternatività prevista dalla deliberazione di Giunta comunale n. 5 del 16.01.2020.
4. Hanno diritto al buono pasto tutti i dipendenti che prestano la propria attività lavorativa e siano effettivamente in servizio nei giorni in cui l'orario di lavoro preveda il rientro pomeridiano. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro e la durata non può essere inferiore a 30 minuti.

ART. 12 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA

1. Le parti si impegnano ad evitare interpretazioni unilaterali sulle materie di cui al presente CCDIL.
2. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCDIL, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire il significato della clausola controversa.
3. La parte interessata invia alle altre apposita richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale e deve contenere il testo riformulato della norma oggetto di criticità.
4. Le parti si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono il significato della clausola controversa.

5. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo aziendale.

ART. 13- NORMA FINALE

1. Per quanto non espressamente richiamato si fa riferimento ai vigenti CCRL, se ed in quanto compatibili con la disciplina normativa vigente.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto, se ed in quanto compatibili con le disposizioni legislative e contrattuali vigenti, conservano la propria efficacia fino alla loro sostituzione.
3. Copia del presente CCDIL verrà messo a disposizione dei dipendenti interessati mediante pubblicazione integrale sul sito del Comune.

Magnano in Riviera il

Per la parte pubblica: dott. Nicola Gambino

Per la RSU: signora Nicoletta Zuliani

Per le OO.SS.: signor Giovanni Di Matola


