

# COMUNE DI SCALDASOLE

Provincia di Pavia

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2020/2022

In data \_\_\_\_ GIUGNO 2020 presso la sede municipale del Comune di SCALDASOLE ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione di parte pubblica, composta da:

Il Segretario Comunale Dott.ssa Maranta Colacicco – Presidente ;  
Il Responsabile del Servizio “Amministrazione Generale Economico-Finanziario” – Rag. Debora Gatti -  
Membro;

la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L.:

C.I.S.L. – FP FIRMATO

la Rappresentanza Sindacale Interna:

Antonio Moro - FIRMATO

Visto il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 105 del 19/12/2018.

Vista la nuova metodologia di pesatura delle posizioni organizzative del Comune di Scaldasole approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 30 del 11/04/2019.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.I. del personale dipendente del Comune di Scaldasole relativo agli anni 2020/2022.

## TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Oggetto e obiettivi
- Art. 2 Ambito di applicazione
- Art. 3 Durata - Revisione

## TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

- Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 5 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance
- Art. 6 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)
- Art. 7 Progressioni economiche
- Art. 8 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)
- Art. 9 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)
- Art. 10 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 2, CCNL 2018)
- Art. 11 Welfare integrativo (art. 72-73, CCNL 2018)
- Art. 12 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)
- Art. 13 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)
- Art. 14 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 17, c. 4, CCNL 6.7.1995)
- Art. 15 Orario di lavoro e flessibilità oraria ordinari
- Art. 16 Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)
- Art. 17 Pausa
- Art. 18 Mancata timbratura
- Art. 19 Deroga chiusure uffici comunali
- Art. 20 Ferie e riposi solidali

## TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

- Art. 21 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)
- Art. 22 Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)
- Art. 23 Disapplicazioni

# **TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

## **Art. 1**

### **Oggetto e obiettivi**

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

## **Art. 2**

### **Ambito di applicazione**

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Scaldasole con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

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 col medesimo disciplinati.

## **Art. 3**

### **Durata - Revisione**

1. Il presente CCI ha durata triennale dalla data di stipula per quanto riguarda gli istituti giuridici ed annuale per quanto concerne le ripartizioni economiche.

2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

## TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

### Art. 4

#### **Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili**

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:

-progressioni economiche nella categoria;

-indennità di comparto;

-quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;

-indennità ex VIII livelli.

2. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

3. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

### Art. 5

#### **Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance**

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.

2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

5. Per l'anno 2020 la parte relativa alla performance ammonta a complessivi € 11,529,00 fatto salvo quanto disposto dai commi 2 e 3 del presente articolo.

### Art. 6

#### **Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)**

1. Ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate è riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale in misura non inferiore al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Per l'anno 2020, e fino a nuova modifica negoziale, la quota limitata di personale è pari ad una unità.

### Art. 7

#### **Progressioni economiche**

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria.

3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi :

*-vengano riassegnati a progressioni nella medesima proporzione;*

*-possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti;*

4. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 1° gennaio di ogni anno del triennio contrattuale integrativo.

5. Nell'allegato A) sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione.

6. Per l'anno 2020 sono previste progressioni economiche per un importo complessivo pari a € 1.263,47 e nella seguente quantità per categoria:

-N. 0 passaggio di categoria D

-N. 1 passaggi di categoria C

-N. 1 passaggi di categoria B

## **Art. 8**

### **Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)**

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.

2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

Tipo di attività	Importo indennità
Esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati, o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento, o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente.	Euro 1,50 giornaliero

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

4. L'indennità riferita al maneggio valori in questa sede non viene commisurata in quanto l'unico agente contabile del comune di Scaldasole è titolare di Posizione Organizzativa.

5. La presente disciplina entra in vigore a far data dal 01 gennaio 2020.

## **Art. 9**

### **Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)**

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza, per un importo non superiore a 3.000,00 euro annui lordi.

2. Le indennità per specifiche responsabilità sono determinate in conformità dei criteri contenuti nella scheda allegata (allegato B) e corrisposta al personale nominato dal responsabile di P.O. competente.

3. Nell'anno 2020 le specifiche responsabilità sono le seguenti:

Responsabile Ufficio Demografico	€ 3.000,00
----------------------------------	------------

4. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal Responsabile della P.O. competente

5. Per l'anno 2020 viene quantificata quindi in totali € 3.000,00

#### **Art. 10**

##### **Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 2, CCNL 2018)**

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. può essere riconosciuta una indennità per un importo non superiore a 350,00 euro annui lordi e per compensare le specifiche responsabilità attribuite con atto formale dall'Ente, derivante dalle qualifiche di ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale.

2. Per l'anno 2020 viene quantificata in totali euro 0,00.

#### **Art. 11**

##### **Welfare integrativo – previdenza complementare (art. 72-73, CCNL 2018)**

1. Al personale della Polizia Locale è riconosciuto un fondo negoziale di previdenza complementare integrativo, tale importo è finanziato con i proventi di cui all'art. 208 del Codice della Strada.

2. Per l'anno 2020 viene quantificata in totali € 1.500,00

#### **Art. 12**

##### **Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)**

1. Si prevede che, ai sensi dell'art. 18 del CCNL 21/05/2018, ai titolari di Posizioni Organizzative possono essere erogati, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, una serie di compensi accessori, tra cui quelli previsti da specifiche disposizioni di legge (vedi, in particolare, il comma 1, lett. h)), solo qualora le relative attività NON siano connesse a responsabilità già remunerate attraverso la retribuzione di posizione riconosciuta alle relative P.O.

#### **Art. 13**

##### **Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)**

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, *con esclusione del lavoro straordinario*;
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

## **Art. 14**

### **Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)**

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

## **Art. 15**

### **Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)**

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, insegnanti/educatrici, servizi in turno, personale esterno).

2. Si applica ai dipendenti che dichiarano di trovarsi in particolari situazioni personali, sociali o familiari.

3. Rimane salva la facoltà dell'Ente di generalizzare l'orario flessibile, fatti salvi i servizi di cui al comma 1.

4. E' stabilita una estensione della flessibilità ordinaria per conciliazione di vita lavorativa e vita familiare con possibilità di entrata fino alle ore 9 per i dipendenti che ne fanno richiesta.

## **Art. 16**

### **Orario di lavoro e flessibilità oraria ordinaria**

1. L'orario di lavoro è articolato su 5 giorni settimanali dal Lunedì al Venerdì.

2. A tutti i servizi, ad esclusione di quelli che prevedono orari specifici (polizia Locale, personale esterno) è riconosciuta la possibilità di anticipare e/o posticipare sia l'entrata sia l'uscita in servizio, senza pregiudizio del normale svolgimento dei compiti d'ufficio e nel rispetto dell'orario di lavoro e di apertura al pubblico.

3. Sono riconosciuti 30 minuti di flessibilità.

4. Per tutti gli altri casi (polizia locale) e ove l'orario di lavoro coincide con l'orario di apertura al pubblico non è prevista la flessibilità, ma è applicata una tolleranza di 5 minuti ante e post orario di lavoro sia in entrata sia in uscita.

5. Il saldo negativo tra flessibilità e tolleranza, positiva e negativa, maturato nell'arco del mese dovrà essere recuperato entro l'ultimo giorno del mese successivo, dopo tale termine sarà trattenuto dallo stipendio con provvedimento del Segretario Comunale. In caso di reiterato saldo negativo il Segretario Comunale applicherà le disposizioni disciplinari previste.

6. Le assenze dal servizio al di fuori della fascia di flessibilità e della fascia di tolleranza devono sempre essere regolarizzate utilizzando gli istituti giuridici previsti dal nuovo C.C.N.L. 2016/2018.

## **Art. 17**

### **Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)**

1. La prestazione del lavoro straordinario disciplinata dal CCNL vigente è riconosciuta per almeno 30 minuti di lavoro.

Eventuali prestazioni inferiori a quelle indicate al punto precedente saranno accumulate e serviranno per recuperi di flessibilità negativa o permessi brevi entro il mese successivo a quello di riferimento, fermo restando la preventiva autorizzazione del Responsabile di servizio di appartenenza.

## **Art. 18**

### **Pausa**

1. Qualora la prestazione di lavoro ecceda le sei ore, il personale, purchè non in turno, ha diritto di beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale

consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli articoli 45 e 46 del CCNL del 14.09.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art 13 del CCNL del 09.05.2000.

2.La pausa pranzo deve essere timbrata.

## **Art. 19**

### **Mancata timbratura**

1.L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico, come stabilita dal CCNL; qualora il dipendente omettesse di timbrare in entrata e/o in uscita dovrà presentare all'ufficio personale un giustificativo attestante gli orari di ingresso e/o uscita ed indicante i motivi di tale omissione. Tale giustificativo dovrà essere vistato dal responsabile di P.O. oppure dal Segretario Comunale.

## **Art. 20**

### **Deroghe chiusure Uffici Comunali**

1.Tutti gli Uffici Comunali resteranno CHIUSI nei pomeriggi delle seguenti giornate pre festive:

- 5 gennaio
- 14 agosto
- 24 dicembre
- 31 dicembre

Le ore non lavorate saranno recuperate entro il mese successivo quello di chiusura previa autorizzazione al Responsabile di Servizio di appartenenza.

## **Art. 21**

### **Ferie e riposi solidali**

1.Il dipendente, su base volontaria e a titolo gratuito, può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente, che abbia l'esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti per particolari condizioni di salute:

- Le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del d. lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
  - Le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28 del CCNL 16/10/2008.

2.Il dipendente, che necessita delle ferie solidali e che ne abbia i requisiti, presenta domanda all'amministrazione per un massimo di 30 giorni per ciascuna istanza, previa presentazione di adeguata documentazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata;

3. l'amministrazione informa tutto il personale dell'esigenza espressa dal dipendente, garantendo il suo anonimato;

4. gli altri dipendenti, che aderiscono volontariamente alla richiesta, comunicano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere;

5. se i giorni di ferie o riposo offerti superino quelli richiesti dal dipendente, la cessione è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti;

6. se i giorni di ferie o riposo offerti siano inferiori a quelli richiesti e le richieste siano di più dipendenti, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti;

7. il dipendente può fruire delle ferie e giornate cedute, soltanto dopo la completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 e dei riposi compensativi eventualmente maturati;

8. qualora vengano meno le condizioni per la fruizione delle ferie e giornate offerti, prima della fruizione totale o parziale, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

### **TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE**

#### **Art. 22**

##### **Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)**

1.L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa", da quei dipendenti che, ordinariamente, senza interruzione e, quindi in maniera non meramente saltuaria o occasionale, provvedono ad espletare servizi in ambienti esterni.

2. I servizi esterni resi devono risultare da disposizioni del Responsabile di Struttura e, al termine del periodo di riferimento, rendicontate dallo stesso.

3.L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto.

4.Nei casi particolari in cui, per particolari esigenze organizzative dell'ente, o, in quelli di fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore, previsti sia dalla legge che dalla contrattazione collettiva, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra la durata della giornata lavorativa, l'indennità sarà necessariamente riproporzionata tenendo conto solo delle ore effettivamente rese nei servizi esterni. La disciplina contrattuale, infatti, ai fini del riconoscimento dell'indennità fa riferimento "all'effettivo svolgimento del servizio esterno". Ugualmente, per le medesime motivazioni, l'indennità di cui tratta non potrà essere erogata nei casi di assenze per l'intera giornata lavorativa, qualunque sia la motivazione della stessa.

5.La misura dell'indennità per l'anno 2020 è pari ad euro 0,00 giornaliera.

#### **Art. 23**

##### **Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)**

1.Al personale di categoria C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia Locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.

2.A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base:

- del grado rivestito e delle connesse responsabilità;
- delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente.

3.La determinazione dell'indennità viene stabilita dal Nucleo di Valutazione in conformità ai criteri allegati (allegato c) e corrisposta agli agenti appositamente nominati dal Responsabile di P.O. competente.

4.Per l'anno 2020 le indennità di funzione sono le seguenti:

Indennità di funzione polizia amministrativo/contabile	€ 3.000,00
--	------------

5.Per l'anno 2020 viene quantificata quindi in totali € 3.000,00.

6.E' confermata l'indennità di euro 1.110,84 per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004.

## **Art. 24**

### **Disapplicazioni**

1. La nuova disciplina sui fondi sostituisce integralmente tutte le discipline in materia dei precedenti CCNL, che devono pertanto ritenersi disapplicate, fatte salve quelle espressamente richiamate nelle nuove disposizioni.