



COMUNE DI CRESSA

Provincia di Novara

C.A.P. 28012 - TEL. 0322/862849 FAX 0322/863112
E-MAIL segreteria@comune.cressa.no.it

VERBALE DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA ANNO 2021

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

La contrattazione sindacale, regolarmente convocata, tramite mail, in data 27.02.2021, ns. prot. N. 880, inviata alle organizzazioni sindacali CGIL CISL e UIL, si apre il giorno 24 Marzo 2021 alle ore 10:30, in modalità videoconferenza

Sono presenti:

- Lorenzi Dorella Segretario Comunale - Presidente della delegazione di parte datoriale abilitata alla Contrattazione Collettiva Integrativa (Deliberazione G.C. n. 37 del 29.05.2018)
- Gentina Viviana Responsabile del Servizio Finanziario - Membro della Delegazione trattante;
- Campenni' Salvatore- Rappresentante sindacale C.G.I.L. - FP
- Gavinelli Mauro- Rappresentante sindacale CISL FP

Si precisa che La dipendente Geom. Amarilli Antonella già eletta RSU, ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica, con effetto immediato, il giorno 1.04.2019, Ns.Prot.N. 1422, comunicato all'ARAN in data 2.04.2019, Ns. Prot. N.1447.

Premessa:

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.

Articolo 1 - Durata - Revisione

Il vigente CCI ha durata triennale dal 01/01/2019 al 31/12/2021.

Si riportano di seguito le pattuizioni raggiunte con contrattazione anno 2019.

Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

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.

Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

Articolo 2 – Contrattazione Collettiva integrativa: Soggetti e Materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2016 – 2018 e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale
4. E' oggetto di contrattazione integrativa quanto previsto dall'art. 68 del CCNL 2016-2018

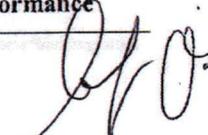
Articolo 3 – Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 4, comma 4
2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) con specifico accordo che integra il presente CCDI.
3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'Ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

Articolo 4 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

- 1.L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.
2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
- a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 16 - 18;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
 - e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 16 - 18;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater del CCNL 16 - 18 ;
 - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 16 - 18
 - h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 16 - 18, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
 - i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater del CCNL 16 - 18, riconosciuti a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 16 - 18, ed, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
 - j) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

Articolo 5 – Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance



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

Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata alla performance organizzativa.

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.

Alla performance individuale è annualmente destinata una quota pari al 30% delle risorse di parte variabile di cui all'art. 67, comma 3 del CCNL 21.5.2018 ad esclusione delle lettere c) f) g) di tale comma. Tale percentuale è indicativa e sarà oggetto di contrattazione.

Si stabilisce inoltre, di riconoscere il premio incentivante la performance organizzativa ed individuale anche al personale a tempo determinate, personale in maternità e personale part-time.

Articolo 6 – Differenziazione del premio individuale (art. 69 CCNL 2018)

Ai sensi dell'art. 68 comma 3 del CCNL viene stabilita nel 30% la quota delle risorse di cui al suddetto comma, da destinare alla performance individuale.

In applicazione dell'art. 69, in via sperimentale, si concorda.

La misura della maggiorazione è stabilita nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

La quota massima di personale valutato a cui può essere attribuita la maggiorazione è stabilita nel 33% del personale che abbia conseguito una valutazione superiore al 95/100. Tale percentuale potrà essere modificata in sede di contrattazione integrativa.

Articolo 7 – Progressioni economiche

Le parti in sede di contrattazione integrativa definiranno i criteri da destinare all'effettuazione di progressioni economiche orizzontali.

Articolo 8 – Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.

3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4,

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

6. Il riconoscimento delle indennità avviene previa individuazione, da parte del responsabile di settore con apposito e motivato atto organizzativo, dei nominativi dei dipendenti che svolgono le prestazioni di cui sopra e ne attesta l'esposizione alle suddette condizioni di lavoro.

7. Le indennità previste dal presente articolo hanno decorrenza dal 1 gennaio dell'anno di contrattazione.

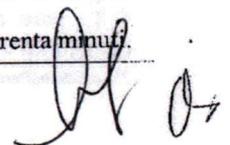
Articolo 9 – Indennità per specifiche responsabilità

1. Parte delle risorse del fondo è destinata al pagamento delle indennità per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D non incaricati di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, ai sensi dell'art. 70-quinquies CCNL 2016-2018. Tale fondo viene utilizzato per remunerare quei dipendenti che, pur non avendo la responsabilità di un intero settore, abbiano la responsabilità del procedimento.

Articolo 10 - Indennità di reperibilità

1. Per i servizi eventualmente individuati dall'amministrazione viene istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 - 13,00 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.



3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari. Il Numero massimo di reperibilità mensile può essere incrementato con specifico accordo della durata massima di un anno.

4. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisci del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 1.

6. Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato trova applicazione, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

Articolo 11 – Orario di lavoro flessibile

Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile, di norma 60 minuti. Tale istituto prevede la flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

Questo istituto non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con orari ben definiti, come ad esempio: trasporto scolastico e attività che si articolano su turni.

L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, o, in caso di oggettiva difficoltà, entro la metà del mese successivo, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.

Articolo 12 – Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)

Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:

situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;

presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;

L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane.

Articolo 13 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere private – Personale di Polizia Locale

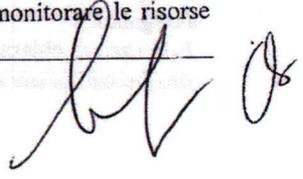
1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.

2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.

4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

5. Le parti di cui all'articolo 6 comma 2 si incontrano almeno una volta l'anno per monitorare le risorse disponibili e definirne la relativa destinazione.



Articolo 14 – Indennità di servizio esterno – Personale di Polizia Locale

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.
4. Le indennità previste dal presente articolo hanno decorrenza a valere dall'anno di contrattazione.
5. Le parti definiranno in sede di contrattazione integrativa il valore di tale indennità.

Articolo 15 – Specifiche disposizioni di legge

1. I compensi previsti da disposizione di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale integrano automaticamente il fondo e sono distribuiti secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad essi danno attuazione.

Articolo 16 – Welfare integrativo

1. L'Amministrazione, ai sensi delle vigenti disposizioni, può concedere benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti.
Le parti con apposito accordo stabiliranno annualmente, nell'ambito delle risorse disponibili, la ripartizione delle stesse tra le diverse modalità di impiego.

Articolo 17 – Modalità di richiesta e di fruizione dei Permessi

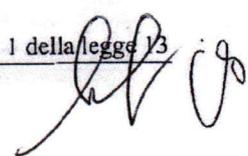
1. A domanda del dipendente sono concessi permessi per i seguenti casi da documentare debitamente con le seguenti modalità:

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
- lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso.
- 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.
- tre giorni di permesso di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili. (una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese. In caso di necessità ed urgenza, il lavoratore comunica l'assenza nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente si avvale del permesso stesso)
- tre giorni o 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali e familiari.

Tali permessi:

1. non sono fruibili per frazione inferiore ad una sola ora; oltre la prima ora possono essere fruiti in misura pari a 15 minuti o multipli;
2. non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore;
3. possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno, mentre per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale tale incidenza è riproporzionata all'orario di lavoro;
4. sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro (cd. allattamento e permessi ex lege 104/1992).
5. I particolari motivi alla base della fruizione non devono essere documentati

- permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13



luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n.53/2000 (il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.)

Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente o responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue. (la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente o dal responsabile. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione)

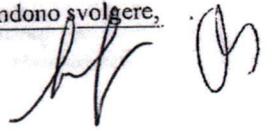
Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario. L'assenza per i permessi in questione è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione. L'attestazione è inoltrata all'ente dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura. I permessi in questione risultano incompatibili con altri permessi previsti dal CCNL salvo il caso in cui il dipendente, dopo aver esercitato il diritto al permesso orario, torni in servizio e successivamente al manifestarsi, anche improvvisamente, di una qualsiasi esigenza per la quale debba di nuovo allontanarsi dal servizio prima del termine del proprio orario di lavoro: in questo caso il dipendente potrà usufruire dei permessi orari o del riposo compensativo derivante da precedente maggiore prestazione lavorativa.

Esclusivamente nelle ipotesi in cui le prestazioni sanitarie, per le modalità di esecuzione e/o per l'impegno organico richiesto, comportino incapacità lavorativa, l'assenza può essere imputata a malattia e non più al permesso di cui al presente punto, con l'applicazione del relativo trattamento giuridico ed economico. In tal caso l'assenza è giustificata con l'attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura presso la quale è stata effettuata la prestazione, anche in regime privato, dalla quale si evinca che a seguito delle predette prestazioni il dipendente non possa riprendere servizio nella stessa giornata.

Nel caso in cui il dipendente, a causa delle patologie sofferte, debba sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie, da cui derivi incapacità lavorativa, prima dell'inizio della terapia, si prevede la presentazione all'Amministrazione di un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante (specialista) che attesti la necessità dei trattamenti sanitari ricorrenti, comportanti l'incapacità da ultimo citata, secondo cicli o calendari stabiliti e fornendo il calendario previsto ove sussistente. A tale certificazione dovranno seguire le singole attestazioni di presenza dalle quali dovranno risultare l'effettuazione delle terapie, nelle giornate previste, nonché la circostanza che le prestazioni siano state somministrate nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritte dal medico. In occasione dell'assenza durante la somministrazione delle terapie, il dipendente non soggiace all'obbligo reperibilità visita fiscale.

Ai dipendenti sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione, all'inizio di ogni anno. (Per la concessione dei permessi di cui al presente articolo, i dipendenti interessati devono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali).

Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa amministrazione, compresi gli eventuali periodi di lavoro a tempo determinato, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10% del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno. (Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere,



della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.)

Articolo 18 – Integrazione della disciplina della trasferta

Il tempo di viaggio viene considerato attività lavorativa anche per le categorie di lavoratori per i quali in relazione alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore. A tale scopo, gli enti, sulla base della propria organizzazione e nel rispetto degli stanziamenti già previsti nei relativi capitoli di bilancio destinati a tale finalità, definiscono, previo confronto con le OOSS, le prestazioni lavorative di riferimento.

Soggetti destinatari:

Il presente accordo si applica al personale dipendente dell'Amministrazione con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Nell'Ente non sono previste figure dirigenziali. La valutazione dei responsabili di servizio è effettuata dall'O.C.V. nominato con Deliberazione di G.C. n. 59 del 14 Dicembre 2019, sulla base della assegnazione di obiettivi attraverso il documento unico di programmazione D.U.P. e il relativo P.E.G. o piano di assegnazione degli obiettivi ai responsabili. La valutazione dei dipendenti assegnati ai singoli servizi è effettuata dai responsabili del relativo servizio.

Elenco Dipendenti dell'Amministrazione con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato non titolare di posizione organizzativa:

GREMMO MATTEO CAT. C1
FERRARI PAOLA CAT. C4
FRASSON ALBERTO CAT. B6

Materie trattate dal contratto integrativo:

Il presente accordo decentrato è relativo alla destinazione delle risorse del fondo di miglioramento dei servizi Anno 2021.

Premesso che l'Amministrazione Comunale ha provveduto ad emanare le direttive per la contrattazione decentrata con deliberazione di G.C. n. 13 del 13.03.2021, confermando le risorse di cui all'art. 67, comma 5, lettera b, C.C.N.L. 21.Mag.2018 in €. 2.800,00 e le risorse di cui all'art.67, comma 4, di €. 777,26 ed emanando ulteriori direttive, la delegazione trattante si rende disponibile alla trattativa, sulla base delle indicazioni ricevute dalla Giunta, riservandosi di sottoporre successivamente, nella forma della proposta di deliberazione, le risultanze della contrattazione affinché la Giunta comunale la approvi.



RELAZIONE TECNICA

CRESSA - FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2021 – CCNL 2016/2018 – 21 Maggio 2018	
Importo consolidato art. 67 comma 1	€ 16.341,71
Differenziale incrementi a regime e posizioni iniziali art. 67 comma 2 lett. b)	€ 1.777,91
Art. 67, comma 2, lettera a (€ 83,20 x 6 dipendenti in servizio al 31.12.2015)	€ 499,20
Salario individuale di anzianità dipendente cessato art. 67 comma 2 lettera c)	€ 646,49
Totale fondo parte stabile	€ 19.265,31
Art. 67, comma 5, lettera b (conseguimento obiettivi anche di mantenimento)	€ 2.800,00
Art. 67, comma 4 (1,2 % M.S. 1997)	€ 777,26
Art. 67, comma 3, lettera c (art. 70 ter compensi ISTAT)	€ 1.000,00
Art. 67, comma 3, lettera c (compensi D.Lgs. 18-04-2016 n. 50)	€ 2.000,00
Art. 67, comma 3, lettera c (compensi Legge 30.12.2018 n.145 Art.1 comma 1091)	€ 1.158,82
Art. 67, comma 3, lettera f (compensi messi notificatori)	
Somme non utilizzate anni precedenti (Art. 67, comma 3, lettera e) risparmio straordinari	€ 6,89
Art. 15, comma 7, (riduzione risorse posizione e risultato)	€ 2.417,80
Fondo parte variabile	€ 10.160,77
Totale fondo	€ 29.426,08

Art. 68 CCNL 2016/2018

1. Indennità di comparto a carico del fondo (art. 33 CCNL 22.01.2004)= 3.439,32 – 327,12=

TOTALE € 3.112,20

Determinazione:

Cat. D totale	€ 51,90 x 12= € 622,80	per tre dipendenti =	1.868,40
Cat. C totale	€ 45,80 x 12= € 549,60	per due dipendenti =	1.099,20
Cat. B totale	€ 39,31 x 12= € 471,72	per un dipendenti =	471,72
			<hr/>
			3.439,32

Da sottrarsi le seguenti quote a carico dell'Ente

Cat. D totale	€ 4,95 x 12= € 59,40	per tre dipendenti =	178,20
Cat. C totale	€ 4,34 x 12 = € 52,08	per due dipendenti =	104,16
Cat. B totale	€ 3,73 x 12 = € 44,76	per un dipendente =	44,76
			<hr/>
			327,12

2. Risorse già assegnate con precedenti progressioni orizzontali:

- Anno 2000:	
da B3 a B4 (Frasson Alberto)	€ 248,42
da D2 a D3 (Amarilli Antonella)	€ 1.844,09
- Anno 2001	
da D1 a D2 (Della Sala Raffaella)	€ 1.063,04
da C1 a C2 (Ferrari Paola)	€ 481,16
- Anno 2005	
da B4 a B5 (Frasson Alberto)	€ 338,19
da C2 a C3 (Ferrari Paola)	€ 548,08
da D3 a D4 (Amarilli Antonella)	€ 1.126,26
- Anno 2006	
da D1 a D2 (Gentina Viviana)	€ 1.123,61
- Anno 2019:	
da B5 a B6 (Frasson Alberto)	€ 378,29
da C3 a C4 (Ferrari Paola)	€ 732,65

- Anno 2020:
da D2 a D3 (Della Sala Raffaella) € 2.417,80
da D2 a D3 (Gentina Viviana) € 2.417,80

TOTALE € 12.719,39

3. Art. 68, comma 1 differenziali di progressione economica al personale beneficiario di progressioni economiche negli anni precedenti complessivo fino al contratto 21.Mag.2018. € 1.777,91
4. Art. 67, comma 6, lettera c – Risorse previste da disposizioni di legge che finanziano compensi da corrispondere obbligatoriamente sulla base delle stesse disposizioni
- Art. 67, comma 3, lettera c – compensi D.Lgs. 18.Apr. 2016, n. 50 € 2.000,00
5. Art. 67 comma 3 lett. C) Compensi ISTAT € 1.000,00
6. Art. 67 comma 3 lett. C) Compensi Legge 30.12.2018 n. 145 art. 1 comma 1091 (recupero IMU – TARI – IRPEF) € 1.158,82

In considerazione del fatto che nell'ambito dell'attività di accertamento dei tributi sono coinvolti anche l'ufficio tecnico e l'ufficio notifiche per la notificazione degli atti, la rappresentanza sindacale propone di prevedere percentuali differenziate per i vari uffici in relazione all'attività e alla responsabilità connessa. Per quanto riguarda l'Ufficio Tributi la percentuale attribuibile è del 90% del riscosso, mentre il restante 10% è ripartito tra gli uffici Tecnico e notifiche, in rapporto all'attività resa. Resta fermo il limite Massimo individuale del 15% del tabellare vigente.

Si procede quindi alla discussione per l'erogazione del fondo nel rispetto degli istituti contrattuali previsti dall'art. 68

- Risorse disponibili parte stabile € 1.655,81
- Risorse disponibili parte variabile € 6.646,95
- Risorse disponibili € 8.302,76

7. Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale di posizione economica C4 (Art. 70 quinquies)

La struttura organizzativa dell'Ente comporta un Servizio Legale – Amministrativo, che è dotato di Uffici dedicati agli Affari generali, alla Segreteria, agli Affari Legali, al Personale, e un Servizio alle Persone - Istruzione e Cultura, che è dotato dell'Ufficio dedicato ai servizi alle persone e socio-assistenziale, alla Biblioteca e alla Cultura e ai Servizi Scolastici.

A tutti questi Uffici, la cui responsabilità è demandata al segretario Comunale, è assegnata una sola persona, la quale ha la responsabilità dei procedimenti di competenza dei vari Servizi.

Inoltre con l'avvento della C.I.E. (Carta d'Identità Elettronica), allo scopo di fornire un servizio continuativo ai cittadini, il personale dell'Ufficio Segreteria, che già supplisce il Servizio Demografico in caso di assenza del Responsabile, sarà chiamato ad acquisire l'opportuna delega per il rilascio del documento in formato elettronico

Sig.ra Ferrari Paola

€ 2.100,00

8. Indennità per condizioni di lavoro (Art. 70 bis)

Viene compensato il disagio dovuto alla molteplicità delle attività svolte, anche all'esterno, e in condizioni climatiche sfavorevoli.

(€ 1,5 per giorno lavorativo)

Sig. Frasson Alberto

€ 180,00



9 Indennità di Servizio Esterno (Art. 56 quinquies)

Viene compensato il Personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
(€ 1,5 per giorno lavorativo)

Sig. Gremmo Matteo

€ 180,00

10. Indennità di funzione (Art. 56 sexies)

L'indennità di funzione è prevista per il personale di Polizia Locale in sostituzione dell'indennità di specifiche responsabilità di cui all'articolo 56 sexies

Sig. Gremmo Matteo

€ 1.000,00

11 - I Compensi correlati alla performance organizzativa (art. 68, comma 2, lettera a) per il personale cat. B - C, alla quale vengono destinati **€ 997,76=**, saranno erogati secondo la scheda A nella quale saranno valutati professionalità ed impegno e l'apporto personale al raggiungimento degli obiettivi comuni desunti dagli atti programmatici dell'Ente:

Il 30% della cifra rappresentata dalla media teorica (997,76: 3 = 332,59) e, quindi, il 30% di € 332,59 = **€ 99,76** rappresenta la maggiorazione da destinare a una quota limitata del personale. La soglia per accedere a tale indennità premiante è rappresentata dal raggiungimento del risultato di 95/100 di punteggio nella scheda A (Art. 69 del CCNL).

12.1 compensi correlati alla performance individuale (art. 68, comma 2, lettera b) saranno erogati sulla base di specifici obiettivi da raggiungere fissati nella scheda B.

Sono disponibili

€ 3.200,00

Dipendenti coinvolti: - Agente di Polizia Municipale € 1.100,00
- Operaio € 900,00
- Personale Ufficio Segreteria € 1.200,00

Tale risorsa sarà erogata in base al raggiungimento del risultato.

Ai dipendenti che conseguano la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lettera b), che si aggiunge alla quota di detto premio.

Obiettivo N. 1 Ferrari Paola – Ufficio Segreteria - Valore del Progetto € 1.200,00

Coordinamento, nell'ambito dell'emergenza sanitaria Covid-19, della comunicazione ai Cittadini mediante il sito Web comunale e l'App "La mia Città" delle varie disposizioni emanate dagli organi istituzionali, nell'evolversi della situazione emergenziale.

Gestione del fondo "Solidarietà Alimentare" finanziato dallo Stato e da donazioni da parte di Privati cittadini/Imprese mediante l'erogazione di Buoni Spesa.

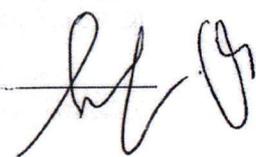
Gestione della transizione al digitale.

Obiettivo N. 2 Frasson Alberto – Operaio Autista – Necroforo – Messo Notificatore – Valore € 900,00

E' richiesta la massima disponibilità ad adattare il proprio orario alle esigenze dell'orario scolastico delle Scuole Primarie di Cressa e Secondaria di primo grado di Suno, in occasione dell'anno scolastico dopo l'emergenza sanitaria.

Obiettivo N. 3 Gremmo Matteo – Agente di Polizia Locale – Valore € 1.100,00

Studio e analisi per l'istituzione del Canone Unico Patrimoniale.
Riordino pratiche settore commercio.



SCHEDA A

ANNO 2021

COGNOME E NOME _____

TITOLO DI STUDIO _____

DATA ASSUNZIONE _____

UFFICIO DI APPARTENENZA: _____

CRITERI DI VALUTAZIONE	VALUTAZIONE da 1 a 10	NOTE
Rispetto delle direttive e circolari impartite dagli organi dell'ente e dal Segretario		
Capacità di adattamento e orientamento ai risultati complessivi del servizio		
Autonomia e spirito di iniziativa anche in assenza di direttive e di informazioni dettagliate		
Affidabilità, coscienziosità e cura nello svolgimento di compiti		
Disponibilità ed elasticità		
Collaborazione con i colleghi anche di altri servizi		
Capacità di ascolto e comunicazione sia all'interno che verso l'esterno		
Attenzione alle esigenze manifestante dall'utenza		
Capacità di lavorare in gruppo ai fini di ottenere l'obiettivo comune dell'ottimizzazione delle risorse e della massimizzazione dei risultati		
Cura dei beni e degli strumenti assegnati		

DATA	IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO	IL DIPENDENTE VALUTATO	IL SEGRETARIO COM.LE



12 - Straordinario
Art. 14, comma 1 e 4 C.C.N.L. del 01.Apr.1999

- Straordinario 2021

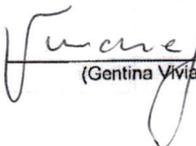
euro 1.546,67

Si conclude pertanto la trattativa che il Segretario rassegnerà alla Giunta per l'approvazione.

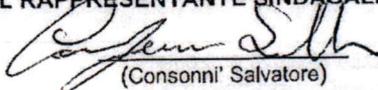
Accordo raggiunto in data 24 Marzo 2021

LA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE


(Lorenzi d.ssa Dorella)


(Gentina Viviana)

IL RAPPRESENTANTE SINDACALE CGIL


(Consonni Salvatore)

IL RAPPRESENTANTE SINDACALE CISL
(Gavinelli Mauro)

