

COMUNE DI ANTRONA SCHIERANCO

Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente degli enti locali anno 2020/2022

COMPOSIZIONE DELEGAZIONE

La delegazione trattante è così costituita:

Parte pubblica: Segretario Dott.ssa Paola Marino

Parte sindacale: Organizzazione Sindacale esterna: UIL Fpl nella persona di Franco Borsotti

R.S.U.:

In data 21 dicembre 2020, presso la sede comunale, si è tenuto un incontro tra la Delegazione di parte pubblica, Dott.ssa Paola Marino e la Delegazione di parte sindacale composta dal rappresentante della parte sindacale, firmataria del CCNL: UIL Fpl, nella persona di Franco Borsotti

Al termine della riunione le parti hanno raggiunto l'accordo sulla pre-intesa del C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Antrona Schieranco per l'anno 2020.

L'ipotesi d'accordo dovrà essere stata sottoposta al parere del revisore, e all'autorizzazione della Giunta comunale per la definitiva sottoscrizione.

Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto e obiettivi. Quadro normativo di riferimento

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. 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.

2. Il presente contratto si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato: esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

- D.Lgs. 165/2001 'Testo unico sul pubblico impiego, in particolare per quanto previsto agli artt. 2, 5 e 40, commi 1-3 bis - 3 quinquies, art. 45, commi 3 e 4;
- D.Lgs. 150/2009 'Attuazione della legge 4 marzo 2009 n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni', in particolare gli artt. 16, 23 e 31;
- D.Lgs. 141/2011 'Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27/10/2009 n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza

delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'art. 2, comma 3, della Legge n. 15 del 4/3/2009' che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. n. 150/2009, oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'art. 6;

- D.L. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010, 'Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica', in particolare l'art.9, commi 1 e 2 bis;
- L.190/2014 art.1 e comma 254 'Legge Finanziaria 2015' e L.208/2015 art.1 comma 236 'Legge di Stabilità 2016', D.Lgs.75/2017 art.23 comma 2;
- CCNL Funzioni Locali 2016/2018 sottoscritto 21.05.2018, nonché, per quanto non oggetto di abrogazione, le norme contrattuali ancora in vigore.

Art. 2 - Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Antrona Schieranco 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

1. A norma dell'art.8 comma 1 CCNL, il contratto collettivo integrativo ha durata triennale, e con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

Art. 4 - Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

2. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente o tramite istituzioni od agenzie preposte corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti a tutto il personale.

3. La formazione e l'aggiornamento dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
- favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
- favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.Lgs 81/2008, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione;
- favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
- favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.

4. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

5. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti, per l'eventuale applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con oneri a proprio carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto.

Art. 5 - Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, fatte salve successive modifiche ed integrazioni, sono individuati i seguenti strumenti di premialità:

a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi ("produttività collettiva"). Produttività collettiva istituto per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente.

b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali, nei limiti delle risorse disponibili e della vigente normativa; istituto per il quale si applica il sistema di valutazione vigente, adottato dall'Ente. Le predette disposizioni saranno applicate fino a quando verranno approvati nuovi criteri a livello nazionale.

c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente.

2. La retribuzione di risultato per l'incarico di posizione organizzativa è quantificata secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente, non è finanziata dal fondo salario accessorio, essendo il Comune di Antrona Schieranco un Ente privo di dirigenza.

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 CCNL 5.10.2001;

indennità ex VIII livelli.

2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2018 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare agli 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.

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. Alla produttività individuale è comunque destinata una percentuale pari al 40% della quota del fondo destinata alla produttività.

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

3. In ogni caso, tali somme sono destinate ad incentivare le azioni poste in essere per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, come definiti nel Piano della Performance, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale.

4. Qualora il lavoratore sia stato assunto o cessi in corso d'anno il compenso dovrà essere proporzionalmente ridotto.

Art. 6 - Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. Una quota pari al 30% della parte destinata a remunerare la performance individuale viene distribuita a ciascun dipendente sulla base della valutazione raggiunta, con riconoscimento di una maggiorazione secondo la misura determinata in misura differenziata, secondo i criteri di seguito individuati.

2. In primo luogo, la maggiorazione deve essere attribuita a ciascun dipendente a condizione che la valutazione dallo stesso raggiunta risulti superiore a 80/100. L'importo accantonato per la maggiorazione viene quindi diviso per il numero dei dipendenti che partecipa alla distribuzione del premio individuale e si procede, dal secondo in graduatoria, ad una decurtazione proporzionale allo scarto tra la prima posizione e le successive. Pertanto, le quote decurtate dal secondo posto in graduatoria in poi, vanno ad aumentare le parti individuali dal primo posto in poi, assegnando al primo in graduatoria una percentuale del 40% del totale e quindi, a scalare, la metà della percentuale della posizione precedente. A tale operazione, con applicazione del medesimo criterio, si procede fino a totale esaurimento dell'importo.

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: a tal fine viene destinata alla progressione economica n.2 (due) posizioni nella Cat.C. Le progressioni economiche per l'anno 2020 si realizzano secondo i suddetti criteri:

- anzianità minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento
- valutazione individuale del triennio precedente, con assegnazione del punteggio ottenuto ai fini della formazione della graduatoria. A parità di punteggio ottenuto, viene data priorità allo sviluppo delle competenze individuali accertate attraverso l'applicazione del sistema di valutazione dell'Ente.

2. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi confluiscono nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, con priorità per la remunerazione della produttività collettiva ed individuale.

3. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 01.01.2019, con decorrenza da tale data.

4. In considerazione della durata triennale del presente contratto, si stabilisce che in sede di definizione annuale delle risorse economiche da destinare alla contrattazione si procederà

annualmente alla valutazione in ordine alla destinazione del fondo alle progressioni economiche.

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. Ai fini del precedente comma s'intende per attività *particolarmente disagiata* un'attività *decisamente scomoda*, svolta in condizioni *difficili e/o faticose* per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Sono da considerare *particolarmente disagiate le attività svolte* da:

- personale operaio inquadrato in cat. B) appartenente all'area servizi pubblici che qui di seguito vengono indicate e che non sono esaustive e che potranno essere ulteriormente sviluppate con appositi confronti tra le parti:

dipendente che si trova ad operare nelle seguenti situazioni:

- per le particolari condizioni meteorologiche avverse (freddo intenso, neve, gelo);
- espletamento di servizi al di fuori del normale orario di lavoro per fronteggiare eventi eccezionali e che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la pubblica incolumità (servizio neve per la parte non svolta da apposita ditta esterna e che riguarda sia il servizio salatura che lo sgombero neve nelle vie del centro storico). Il periodo interessato è compreso da ottobre a marzo.

- espletamento di servizi al di fuori del normale orario di lavoro per le esigenze collegate alla manutenzione e agli interventi relativamente al sistema acquedottistico comunale. Il periodo interessato è compreso da gennaio a dicembre.

L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale con assicurazione di quelle già in precedenza riconosciute a rischio presso l'ente (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità).

3. Sono da considerare a rischio le attività svolte dal:

- personale operaio inquadrato in cat. B) appartenente all'area Assetto del Territorio – Servizio di viabilità comunale e al Servizio Patrimonio, per le seguenti ragioni: “esposizione a rischio per la presenza del traffico veicolare quando si opera sulla viabilità (apposizione di segnaletica verticale e orizzontale, riparazioni ecc. e nel caso di utilizzo di attrezzi specialistici, quali motosega, cesoie, ecc.); Guida del mezzo comunale con trasporto di minori per il servizio di trasporto scolastico.

4. L'indennità di condizioni di lavoro è quantificata in complessivi **€ 2,00** giornaliere.

5. Tali importi verranno erogati, secondo la disciplina contrattuale, solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa in situazione di rischio e/o disagio, su specifica indicazione del Responsabile del Servizio interessato. L'indennità non potrà essere riconosciuta in caso di fruizione di periodi di assenza a qualsiasi titolo del personale (ferie, malattia, maternità, permessi...). Il dirigente/responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta periodicamente (ogni tre mesi) lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzati a compensare la “PRODUTTIVITA' COLLETTIVA”.

Art. 9 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria B e C non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza: L'attribuzione di detta indennità ai "responsabili del procedimento", appositamente nominati dalla parte pubblica, è motivata dalla situazione in cui operano in questo Comune i dipendenti inquadrati:

nella categoria "C", i quali, pur non responsabili del servizio, si occupano dell'intera istruttoria e predisposizione degli atti, in particolare: nella predisposizione degli atti di accertamento tributari sottoposti alla firma del Responsabile, nella integrale gestione del sito web e nella cura degli adempimenti in materia di trasparenza e pubblicazioni, nella responsabilità nel procedimento nelle procedure anagrafiche, di stato civile ed elettorali, nella predisposizione degli atti, da sottoporre alla firma del responsabile, di predisposizione delle previsioni di bilancio, anche in variazione, e del rendiconto.

L'indennità per specifiche responsabilità viene attribuita nella misura di € 1.000,00 per ciascun dipendente di Cat.C cui vengano attribuite con atto formale dell'Amministrazione.

nella categoria "B", che svolgano le funzioni di messi comunali, nella misura di € 350,00.

2. L'indennità per specifiche responsabilità viene corrisposta con cadenza annuale. Qualora il lavoratore sia stato assunto o cessi in corso d'anno il compenso dovrà essere proporzionalmente ridotto.

3. In applicazione del D. Lgs. n. 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità obbligatoria.

4. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal dirigente/responsabile competente a consuntivo.

Art. 10 - Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18 CCNL 2018)

1. Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati i trattamenti accessori stabiliti dall'art.18 CCNL.

2. Ai fini della corresponsione degli incentivi tecnici ex art.113 D.Lgs.50/2016 si fa riferimento al Regolamento vigente.

Art. 11 - 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: 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; 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. 12 - 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 scuole comunali, *servizi in turno*, ecc.).

2. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di 60 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

Art. 13 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:

mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;

mediante l'utilizzo degli strumenti tecnologici gestionali.

Art. 14 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)

1. Fino alla vigenza dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del Fondo, le parti intervengono a modulare la parte stabile del fondo per risorse decentrate.

Art. 15 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).

2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance

organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

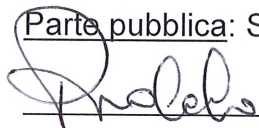
Titolo IV – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 16 – Disposizioni transitorie e finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Si dà atto che, qualora le norme del presente contratto decentrato, fossero in contrasto con le norme del contratto nazionale o difforni, prevalgono le norme del contratto nazionale, e pertanto le norme del contratto decentrato sono da ritenersi nulle.

Antrona Schieranco, lì 21.12.2020

Parte pubblica: Segretario Dott.ssa Paola Marino



Parte sindacale: Organizzazione Sindacale esterna:



Allegati:

Prospetti fondo decentrato anno 2020