



COMUNE DI GORLA MAGGIORE

Provincia di Varese
Piazza Martini della Libertà n. 19 – 21050 Gorla Maggiore
Tel. 0331 61 71 21 – Fax 0331 61 81 86

CONTRATTO COLLETTIVO NORMATIVO INTEGRATIVO AZIENDALE ECONOMICO 2020

Ipotesi siglata il 12.12.2020

Parere collegio revisori il 17.05.2021

Firmato il 9/7/2021

Inviato A.r.a.n. il 13/07/2021

PREMESSO CHE

Le Parti, hanno provveduto a stipulare il CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO NORMATIVO AZIENDALE ANNO 2019-2021, relativo al personale **dipendente** del Comune di GORLA MAGGIORE, non appartenente all'area separata della dirigenza il giorno 26.09.2019.

COSTITUZIONE DELLA DELEGAZIONE

La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 10 del CCNL 2006/2009 è così composta:

Per la parte pubblica individuata con Delibera di Giunta Comunale n. 98 del 30.11.2020
Pasquale Pedace Segretario Comunale

Per la parte sindacale:

- 1) I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:
Banfi Paola Angela
Raimondi Dario
Moroni Mara
Giraldin Alessandro

Rappresentante F.P. C.G.I.L. Mauro Catella

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo s'intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando:

- sia firmato per la parte sindacale dalla RSU;
- sia firmato dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta Comunale e sentito il parere del Collegio dei Revisori dei Conti;
- sia corredata dalla relazione tecnico-finanziaria e una illustrativa redatta dal Responsabile del Servizio Personale;
- sia espresso il parere del Collegio dei Revisori dei Conti;
- ne sia inviata copia all'agenzia per la rappresentazione negoziale entro 5gg dalla sottoscrizione.

In tale quadro gli articoli successivi costituiscono valore **di pre-contratto** tra le parti, unitamente a tutti gli allegati connessi, dal momento della sigla su tutta la parte concordata.

Specifiche per voce dell'utilizzo del fondo

- Indennità di comparto

1. L'indennità di comparto ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente e viene corrisposta al personale avente diritto nel rispetto di quanto previsto dall'art.33 del CCNL 22.1.2004.

- Progressione economica nella categoria.

L'Amministrazione con le parti sindacali e le RSU si impegnano a condividere nei primi mesi del 2021, in specifiche sessioni, un piano triennale per i passaggi del personale così come previsto nel Contratto Decentrato Integrativo Normativo 2019/2021.

- Particolari Responsabilità art. 11

E' prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:

a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;

b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. Per tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il preventivo e formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge).

3. Per le funzioni di cui alle lettere a) b) c) d) del comma 1 compete una indennità, la cui misura mensile è determinata di anno in anno in sede di accordo decentrato aziendale sull'utilizzo delle risorse decentrate.

4. Le i di cui all'indennità e lettere a), b), c) e d) al presente articolo non sono cumulabili con le altre tipologie di indennità per responsabilità di cui all'art. 12 del presente contratto. Nel caso ricorrono entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competrà quella di importo maggiore.

5. A specificazione di quanto previsto nel presente articolo si stabilisce che l'indennità di cui alla lettera a), trattandosi di una indennità derivante da una attività delegata dal Sindaco o da norme di legge, venga erogata mensilmente e proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato con incarico delegato si conviene che è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi. L'indennità di cui alle lettere b) c) d) si stabilisce che vengano erogate mensilmente e proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

Utilizzazione delle risorse umane per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Art.1 – Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle **risorse** umane e per la produttività

1. Per l'anno 2020, il fondo calcolato in base a quanto stabilito dalla normativa vigente in euro **96.839,00**= oltre alle economie di **risorse stabili** degli anni precedenti quantificate in Euro = **18.999,77** per un totale di Euro **115.838,77**.

Risorse	Previsioni
Fondo stabile	96.839,00
Fondo accessorio	18.999,77
progressioni orizzontali	
stabilizzate	41.000,00
comparto	12.000,00
Totale al netto delle voci obbligatorie	62.838,77
particolari responsabilità (art 70 quinques 1° comma) art. 12 CDI 2019/2021	
particolari responsabilità (art 70 quinques 2° comma) art. 11 CDI 2019/2021	1.750,00
indennità di condizioni lavoro ART. 10 CDI 2019/2021	
comma 4 maneggio valori	2.500,00
comma 3 rischio	
Indennità di servizio esterno art. 15 CDI 2019/2021	1.500,00
Indennità di turno art. 20 CDI 2019/2021	3.000,00
Indennità di reperibilità	750,00
netto produttività	53.338,77

Incentivo per recupero evasione tributaria - legge 124/2018 10.000,00

Incentivo funzioni Tecniche 30.000,00

Produttività Individuale e Collettiva

1. Il sistema d'incentivazione del personale si baserà sulla valutazione del personale dipendente in riferimento all'attività ordinaria ed all'impegno ed alla partecipazione nel perseguimento degli obiettivi assegnati dalla Documento Unico di Programmazione annuale, dal Piano Risorse Obiettivi al centro di responsabilità o servizio;
 2. La valutazione della prestazione individuale verrà svolta dal responsabile a cui è assegnato l'obiettivo ai sensi dell'articolo 6 del CCNL 31.3.99;
 4. Il premio di risultato sarà erogato in base alla Delibera 2 del 16.01.2016 "Approvazione Regolamento per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa ed individuale alla luce dei principi del D.Lgs. 150/2009".

- Indennità di turno

1. E' l'attività collegata ad un servizio con durata pari o superiore a **10 ore giornaliere**, con rotazione settimanale su base mensile.
 2. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di turno, in applicazione della disciplina contenuta nell'**art. 22 del CCNL 14.09.00**, sono le seguenti:

Profilo professionale	n. addetti	somma prevista
Agenti di polizia locale	2	€ 3.000,00
TOTALE		€ 3.000,00

- Indennità di Maneggio valori

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante, valori bollati, buoni pasto e similari) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Area.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili o in difetto, da attestazione dei Responsabili;
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

5. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 2,00 come segue:

- | | |
|---|-------------------|
| a) personale esposto a rischio | € 1.30/giorno |
| b) personale esposto a disagio | € 1.30/giorno |
| c) personale con funzioni di agente contabile (valori in euro): | |
| c.1) media annuale di valori di cassa maneggiati inferiore a 1.000: | nessuna indennità |
| c.2) media annuale di valori di cassa maneggiati 1.001 e 5.000,00: | € 1,00 /giorno |
| c.3) media annuale di valori di cassa maneggiati superiori a 5.001: | € 2,00/giorno |

Somma prevista Euro 2.500,00

4. L'indennità di cui al presente punto è graduata nel modo seguente:

Descrizione della specifica responsabilità	n. addetti	Indennità
Ufficiale di stato civile e anagrafe	1	€ 350,00
Ufficiale elettorale	1	€ 350,00
Responsabile di tributi	2	€ 700,00
Addetto agli uffici relazioni col pubblico	1	€ 350,00
Formatore professionale	0	€ 0,00
Messo notificatore con specifica nomina per funzioni di ufficiale giudiziario	0	€ 0,00
Responsabile di attività inerenti la protezione civile	0	€ 0,00

Indennità di servizio esterno.

1. L'indennità di cui all'art. 56-quinquies del C.C.N.L 21.05.2018 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.
2. Per lo svolgimento delle attività è prevista un'indennità nella misura fonda di 2,00 €. al giorno, con valore determinabile in ragione delle risorse effettivamente destinate a tali finalità con la contrattazione integrativa.
3. 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.
4. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora, nell'arco della giornata/settimana, siano svolti servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro.

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal prospetto ordine di servizio settimanale visto per l'effettivo svolgimento dal Comandante di P.L.;
- dalla certificazione del Comandante che attesta lo svolgimento dei servizi esterni per più della metà della giornata/settimana lavorativa.

6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.

7. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 C.C.N.L 21/05/2018;
- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. B), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (indennità di vigilanza);
- c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del C.C.N.L 21/05/2018 (indennità condizioni di lavoro);
- e) è proporzionalmente ridotta rispetto al servizio effettuato per il personale part-time.

Profilo professionale	n. addetti	somma prevista
Agenti di polizia locale	2	€ 1.500,00
TOTALE		€ 1.500,00

Indennità di reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 57. Tale importo è raddoppiato € 20,65 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. Il dipendente chiamato a rientrare per le suddette ragioni, di norma, deve raggiungere il luogo dell'intervento assegnato in tempi compatibili con l'emergenza, comunque non superiori a 30 minuti. Dal momento della chiamata il dipendente è considerato in servizio a tutti gli effetti e la relativa autorizzazione, con attestazione della durata e delle motivazioni dell'intervento, deve essere regolarizzata entro tre giorni lavorativi successivi alla chiamata. Alla liquidazione del compenso si procede a consuntivo, dopo la valutazione delle prestazioni lavorative del personale interessato e il compenso spetta solamente al personale che risulti in servizio effettivo.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese intendendo per turno una prestazione continuativa ed ininterrotta di servizio in reperibilità; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. Il dipendente può essere chiamato durante il servizio di reperibilità per i casi previsti dal servizio, per i quali è richiesto un intervento urgente ed imprevisto che richieda la messa in sicurezza dei luoghi o l'eliminazione di un pericolo per il cittadino. Il dipendente in reperibilità non può essere chiamato per attività ordinarie, o di supplenza del personale in caso di assenza.
5. L'indennità di reperibilità 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 fruisce 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.
6. 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 C.C.N.L. del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso.
7. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del C.C.N.L. del 14.9.2000.
8. Il servizio è gestito dal responsabile della Posizione Organizzativa, organizzando il personale individuato anche tenendo conto degli indirizzi regolamentari interni all'Ente fissati dall'Amministrazione con obbligo di produrre specifico calendario mensile. I Responsabili di Area devono comunicare all'ufficio personale il calendario mensile della reperibilità entro 30 giorni precedenti al mese in osservazione, solo in casi eccezionali entro 10 giorni dalla effettuazione della reperibilità.
9. Nel caso si richieda l'estensione del servizio per più di sei volte/turni al mese, e compatibilmente con le risorse all'uopo destinate nell'ambito del Fondo, si applica il comma 4 dell'art.24 e il compenso è elevato ad € 13,00 per dodici ore al giorno.

Somma prevista Euro 750,00

Norme finali

1. Il presente contratto collettivo integrativo aziendale sostituisce ogni precedente accordo. Per tutto quanto non ancora esaminato si rinvia ad una successiva contrattazione fermo restando quanto previsto nel CCNL 10/04/2000 e successive integrazioni o modifiche non in contrasto con la normativa vigente.
2. Il presente contratto collettivo integrativo aziendale è sottoscritto nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. n. 165/2001, dall'art. 65 del D.Lgs. n. 150/2009, dall'art. 6 del D.Lgs. n. 141/2011 e dal CCNL vigente in quanto compatibile.



DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Per quanto non espressamente previsto nel presente CCDI si rimanda al D.Lgs. n. 165/2001, alle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e alle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nonché al CCNL in quanto compatibile.

Letto, approvato e sottoscritto.

Per la parte pubblica:

Dott. Pasquale Pedace

Gorla Maggiore, li 9/07/2021

Per la parte sindacale:

- 1) I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

Banfi Paola Angela

Raimondi Dario

Giraldin Alessandro

Moroni Mara

Rappresentante F.P. C.G.I.L. Mauro Catella