



COMUNE DI GORLA MAGGIORE

Provincia di Varese

Piazza Martiri 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 corredato 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 **organ**i 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 ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, **al** dipendente competerà 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 **me**se 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 responsabilit� (art 70 quinques 1° comma) art. 12 CDI 2019/2021	
particolari responsabilit� (art 70 quinques 2° comma) art. 11 CDI 2019/2021	1.750,00
indennit� di condizioni lavoro ART. 10 CDI 2019/2021	
comma 4 maneggio valori	2.500,00
comma 3 rischio	
Indennit� di servizio esterno art. 15 CDI 2019/2021	1.500,00
Indennit� di turno art. 20 CDI 2019/2021	3.000,00
Indennit� di reperibilit�	750,00
netto produttivit�	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.5) 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 lorda 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 **visato 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. 67. 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.

Gorla Maggiore, li

9/07/2021

Per la parte pubblica:

Dott. Pasquale Pedace

Per la parte sindacale:

1) I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

Banfi Paola Angela

Raimondi Dario

Girardin Alessandro

~~Absente~~

Moroni Mara

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