

ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI LUISAGO

VERBALE INTEGRATIVO ANNO 2022

A seguito del parere favorevole espresso dal Revisore dei conti sull'ipotesi di C.C.D.I., ai fini della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, a seguito del nulla osta con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente - anno 2022 - il giorno **1° (primo) dicembre 2022** alle ore 10.00 presso la sede municipale si è riunita la delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 10 del C.C.N.L. 1° aprile 1999.

Risultano presenti i Signori:

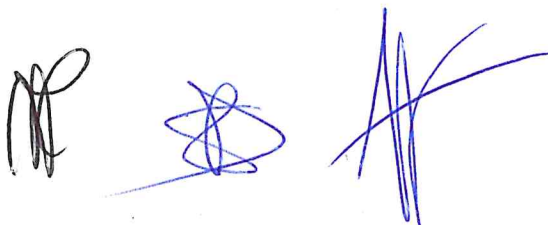
per la parte pubblica:	avv. Natalino Gianpietro	Segretario Generale - <i>reggente temporaneo</i> - Responsabile del Settore Servizio Amministrativo e del Servizio Personale - Presidente
	Castelli Daniela	Responsabile del Settore Servizi alla Persona
per la parte sindacale:	dott.ssa Tuccia Marianna	Rappresentante della U.I.L.
	Scibilia Domenico	Rappresentante sindacale dei dipendenti comunali

Sono assenti la dott.ssa Stefania Macrì della C.G.I.L. e il rappresentante sindacale della C.I.S.L.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto la seguente ipotesi di C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Luisago.

Art. 1 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito C.C.D.I.) si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Luisago e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato.
2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo ha durata annuale ed ha efficacia dal 1° gennaio 2022.
3. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. Le concrete modalità operative per la gestione dei diversi livelli di relazione potranno essere definite in apposito protocollo di intesa da stipulare eventualmente con la parte sindacale.
5. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati di norma entro il mese di luglio dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse, sempre previste dal presente C.C.D.I.



Art. 2 - 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. Le parti prendono atto che, salva diversa vigente disposizione legislativa, l'ente destina per la formazione e aggiornamento professionale un importo annuo complessivo non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi, compatibilmente con le esigenze di bilancio.
3. Sono esclusi dal citato limite dell'1% i corsi di formazione obbligatori previsti da disposizioni legislative o regolamentari.

Art. 3 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e l'attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 4 - Costituzione del fondo

Il fondo dell'anno 2022, di cui al prospetto Allegato 1, è stato costituito con determinazione del Responsabile del Servizio Personale n. 14/Gen. 296 del 24 ottobre 2022.

Art. 5 - Criteri per la ripartizione del fondo e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

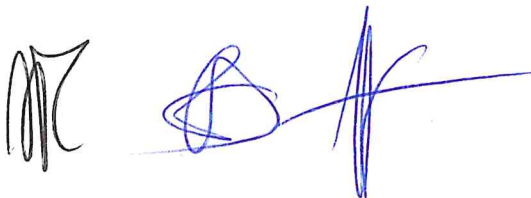
La parte stabile del fondo pari ad €. 29.368,55 (al netto dell'incremento di €. 8.525,99 D.M. 17.03.2020) è destinata a finanziare gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c.1, del CCNL 2016-2018 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto prevista dal CCNL 22.01.2004

nei seguenti importi:

Progressioni orizzontali realizzate al 31.12.2021	€.	18.180,03
Progressioni orizzontali anno 2022	€.	1.174,96
Indennità di comparto	€.	5.860,90
Totale	€.	25.215,89
ECONOMIA DI PARTE FISSA ANNO 2022	€.	4.152,66

Le parti stabiliscono che l'incremento della parte stabile del fondo, effettuato ai sensi del D.M. 17.03.2020, dell'importo di €. 8.525,99 sia utilizzato per finanziare parte dei progetti obiettivi per il personale dell'intestato Ente.



Le economie derivanti dalla parte stabile del fondo risorse decentrate del corrente anno confluiscono nel fondo dell'anno successivo.

La parte variabile del fondo è destinata a finanziare la performance individuale ed organizzativa.

Si richiama la deliberazione di Giunta Comunale n. 26/2022 del 13.06.2022 con la quale è stato approvato il Piano Operativo di Gestione (P.O.G.) per l'anno 2022 e assegnati gli obiettivi al Settore Personale ed ove è stato posto in particolare attenzione l'istituto della "differenziazione della produttività".

Inoltre, sono stati previsti gli istituti contrattuali per quanto attiene le seguenti indennità:

- indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis del CCNL 21.05.2018) da attribuire al personale operaio e del servizio sociale, secondo gli importi previsti dal CCNL;
- indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, co.1, del CCNL 21.05.2018) da attribuire al personale responsabile del procedimento;
- indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, co.2, lett. a), del CCNL 21.05.2018) da riconoscere al personale al quale sono state attribuite le funzioni di ufficiale di stato civile ed anagrafe;

Le risorse variabili del fondo pari a €. 17.218,71 e l'incremento della parte fissa di cui al D.M. 17.03.2020 pari ad €. 8.525,99 per un ammontare complessivo di €. 25.744,70 vengono utilizzate come segue:

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018)	€.	1.550,00
Specifiche responsabilità (art.70-quinquies,co.1, CCNL 21.05.2018): ufficio personale	€.	2.000,00
Specifiche responsabilità (art.70-quinquies,co.1, CCNL 21.05.2018): ufficio tributi	€.	1.500,00
Specifiche responsabilità (art.70-quinquies,co.1, CCNL 21.05.2018): ufficio tecnico	€.	2.500,00
Specifiche responsabilità (art.70-quinquies,co.2,lett.a,CCNL 21.05.2018): ufficio anagrafe	€.	350,00
Progetti obiettivi	€.	10.400,00
Incentivi art. 113 D. Lgs. 50/2016	€.	5.282,26
Totale	€.	23.582,26

Inoltre le parti stabiliscono di coordinare il fondo risorse decentrate del Comune di Luisago con lo speculare fondo del Comune di Casnate con Bernate per la parte in cui vengono erogate retribuzioni/indennità accessorie ai dipendenti della Polizia Locale, ai sensi di quanto previsto dalla vigente convenzione per la gestione associata del servizio di Polizia Locale tra il Comune di Luisago e il Comune di Casnate con Bernate, in relazione alla quota parte dell'intestato Ente (33%) per il pagamento al personale del Settore Polizia Locale delle seguenti indennità, finanziate dalla parte variabile del fondo:

Indennità di turno (art. 23 CCNL 21.05.2018)	€.	1.050,00
Indennità di servizio esterno (art.56-quinquies CCNL 21.05.2018)	€.	150,00
Indennità di funzione (art.56-sexies CCNL 21.05.2018)	€.	198,00
Performance individuale	€.	200,00
Totale	€.	1.598,00
Totale finanziato da risorse variabili	€.	25.180,26

Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018)

L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi, pertanto, pericolose o dannose per la salute.

La suddetta indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma precedente.

I valori minimi e massimi giornalieri che sono a carico del fondo per le risorse decentrate sono: €. 1,00 - €. 10,00 come previsto dal CCNL 21.05.2018.

Le parti stabiliscono che al personale adibito ad attività tecnico-manutentive, di giardinaggio, di pulizia e di manutenzione stradale viene riconosciuta la quota giornaliera di €. 3,00.=

Pertanto, l'indennità condizioni di lavoro viene riconosciuta ai seguenti profili professionali:

Categoria B: B5 - Operaio professionale (Settore Territorio)

Categoria A: A2 - Operaio (Settore Territorio)

La spesa ammonta a complessivi €. 1.300,00 presunti (€. 3,00 giornalieri lavorati).

In aggiunta a quanto sopra, si riconosce per l'attività prestata dall'Assistente Sociale, in ragione della particolare e disagiata utenza, l'indennità giornaliera di €. 1,00.=

Il disagio è particolarmente incrementato anche dalla difficoltà di comunicare, in quanto utenza differenziata per cultura, lingua e rapporti sociali.

La spesa ammonta a complessivi €. 250,00 presunti (€. 1,00 giornalieri lavorati).

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, co.1, CCNL 21.05.2018)

L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018.

La suddetta indennità è riconosciuta al personale di categoria C non titolare di P.O. individuato con appositi provvedimenti e precisamente:

- Istruttore Amministrativo del Settore Servizio Amministrativo
- Istruttore Amministrativo del Settore Servizio Economico-Finanziario (ufficio tributi)
- Istruttore Tecnico del Settore Territorio.

Per l'anno 2022 tale indennità pari a complessivi €. 6.000,00 è ripartita come segue:

- Istruttore Amministrativo del Settore Servizio Amministrativo: €. 2.000,00
- Istruttore Amministrativo del Settore Servizio Economico-Finanziario (ufficio tributi): €. 1.500,00
- Istruttore Tecnico del Settore Territorio: €. 2.500,00

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, co.2, lett. a), CCNL 21.05.2018)

L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 2, lett. a), del CCNL 21.05.2018, è finalizzata a compensare 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.

La suddetta indennità pari a complessivi €. 350,00 è riconosciuta al personale di categoria C non titolare di P.O. e precisamente:

- Istruttore Amministrativo del Settore Servizi alla Persona.

Progetti obiettivi

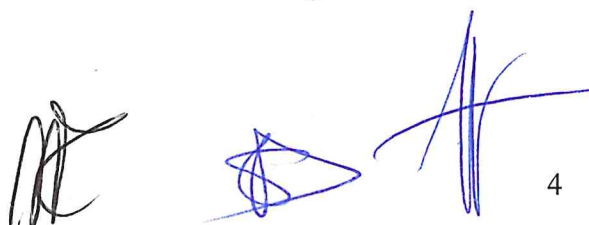
Per l'anno 2022 sono stati effettuati i seguenti "progetti obiettivi", previsti nel Piano Performance 2022/2024 e finanziati dal fondo produttività ex art. 67, co. 5, lett. b) del CCNL 21.05.2018:

Supporto amministrativo all'ufficio tecnico

Come per gli anni scorsi, l'ufficio segreteria svolge anche attività di supporto all'ufficio tecnico, in particolare all'ufficio lavori pubblici, predisponendo atti, determinazioni, contratti e quant'altro necessario. Anche per l'anno 2022 il progetto prevede la continuazione di questo supporto, consentendo all'ufficio tecnico di disporre di più tempo per occuparsi di specifiche problematiche del proprio settore. D'altro canto, la professionalità e la competenza acquisita dall'ufficio segreteria nella materia rende il lavoro svolto preciso e rapido.

Il personale addetto provvede, quindi, alla predisposizione delle determinazioni del Settore Territorio, alla gestione del registro delle determinazioni del Responsabile del settore e alla gestione dei contratti d'appalto delle opere pubbliche e dei servizi e forniture.

Personale assegnato: Cat. C presso ufficio segreteria



Costo: €. 2.500,00

Supporto amministrativo al servizio sociale

L'ufficio segreteria e l'ufficio anagrafe svolgono attività di supporto al servizio sociale, predisponendo atti, determinazioni, contratti e quant'altro necessario, consentendo al servizio sociale di disporre di più tempo per occuparsi di specifiche problematiche del proprio settore.

Il personale addetto provvede, quindi, alla predisposizione delle determinazioni del Settore Servizio Sociale, alla gestione del registro delle determinazioni del Responsabile del settore e alla gestione dei contratti.

Personale assegnato: Cat. C presso ufficio segreteria (percentuale di partecipazione 54%)

Cat. C presso ufficio anagrafe (percentuale di partecipazione 46%)

Costo: €. 2.200,00

Transizione digitale

A seguito dell'emanazione dei D.L. 76/2020, 77/2021 e 80/2021 e del nuovo piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione, l'Ente si pone l'obiettivo di continuare e completare il processo di digitalizzazione, implementando gli strumenti e le nuove funzionalità sviluppate, per l'erogazione di servizi e pagamenti on line. Il personale addetto provvede alla fornitura dei nuovi software e alla gestione dei pagamenti on line.

Personale assegnato: Cat. C presso ufficio ragioneria (percentuale di partecipazione 32,50%)

Personale assegnato: Cat. C presso ufficio tributi (percentuale di partecipazione 32,50%)

Personale assegnato: Cat. C presso ufficio segreteria (percentuale di partecipazione 35,00%)

Costo: €. 2.800,00

Servizio lampade votive

Il personale del Settore Servizi alla Persona provvede all'aggiornamento della banca dati dei contribuenti del servizio lampade votive e all'emissione dei relativi avvisi di pagamento, con recupero graduale delle annualità pregresse.

Personale assegnato: Cat. C presso ufficio anagrafe

Costo: €. 400,00

Attuazione misure di sostegno famiglie a seguito emergenza "Covid-19"

Nell'anno 2022 a causa del perdurare della pandemia da Covid-19 il dipendente del Settore Territorio ha portato avanti una particolare azione di supporto "integrale" e interdisciplinare a tutte le attività dell'Ente, ad esempio ha gestito i rapporti con i cittadini, con la raccolta delle domande di contributo finanziario e di buoni spesa.

Personale assegnato: Cat. C presso ufficio tecnico

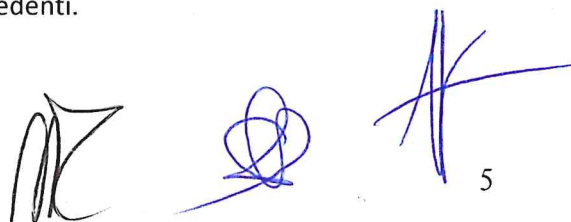
Costo: €. 500,00

Adempimenti per evasione pratiche edilizie per efficientamento energetico (c.d. "Superbonus 110%")

L'Ufficio Tecnico Comunale, in conseguenza dell'entrata in vigore della normativa che ha incrementato al 110% l'aliquota di detrazione delle spese sostenute a fronte di specifici interventi in ambito di ristrutturazioni di edifici (cd. "Superbonus") e del relativo riscontro positivo da parte dei proprietari di immobili, ha dovuto evadere un numero sia di richieste di accesso agli atti (per la ricerca dei titoli abilitativi originari delle UU.II. interessate dai lavori), sia di pratiche edilizie (sanatorie per legittimare lo stato di fatto attuale degli immobili e CILA-Superbonus per gli interventi di efficientamento energetico), di gran lunga superiore rispetto alla media di tutti gli anni precedenti.

Personale assegnato: Cat. C presso ufficio tecnico

Costo: €. 2.000,00



5

Trattamenti accessori fissati per legge

Gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. 18 aprile 2016 n. 50 sono regolati nei limiti dettati dalla stessa norma e finanziati nel quadro economico dei relativi lavori.

E' prevista una somma non superiore al 2% dell'importo posto a base di gara di un'opera pubblica, comprensiva anche degli oneri previdenziali ed assistenziali a carico dell'Amministrazione, da destinare al fondo incentivante la progettazione. L'80% di tale somma è ripartita tra il responsabile unico del procedimento, gli incaricati alla redazione del progetto, del piano di sicurezza, della direzione lavori e del collaudo, nonché tra i loro collaboratori.

Per l'anno 2022 tale incentivo è pari a €. 5.282,26 da ripartire ai sensi del vigente Regolamento comunale.

Art. 6 - Progressioni economiche orizzontali

A norma dell'art. 16 del CCNL 21 maggio 2018 le progressioni economiche orizzontali sono realizzate nel limite delle risorse disponibili della parte stabile del fondo.

Le parti concordano di effettuare le progressioni economiche orizzontali per il personale dipendente, con decorrenza 01.01.2022, nella misura del 25% per la categoria D, con arrotondamento all'unità, da realizzarsi in modo selettivo sulla base della performance individuale e nel limite delle risorse finanziarie esistenti e disponibili nel fondo, attraverso una procedura di valutazione di cui al regolamento approvato con deliberazione giuntale n. 73/2017 del 28.09.2017, nonché dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 150/2009.

Nel corrente anno viene riconosciuta la seguente progressione, in forza della predetta percentuale: da Cat D1 a Cat D2: importo annuo €. 1.174,96.=

Art. 7 - Modalità di erogazione indennità e compensi

Si concorda che la modalità di erogazione dell'indennità di risultato per le posizioni organizzative, dei compensi per gli obiettivi assegnati al personale di livello e delle indennità per specifiche responsabilità viene applicata secondo l'accordo decentrato dell'anno 2011.

Art. 8 - Indennità di reperibilità e incremento (art. 24, CCNL 2018)

In applicazione dell'art. 3 tale istituto verrà disciplinato nella CCDI 2023/2025.

Art. 9 - Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)

In applicazione dell'art. 3 tale istituto verrà disciplinato nella CCDI 2023/2025.

Art. 10 - Misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

In applicazione dell'art. 3 tale istituto verrà disciplinato nella CCDI 2023/2025.

Art. 11 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

In applicazione dell'art. 3 tale istituto verrà disciplinato nella CCDI 2023/2025.

Art. 12 - Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

In applicazione dell'art. 3 tale istituto verrà disciplinato nella CCDI 2023/2025.

Art. 13 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 27 CCNL 2018)

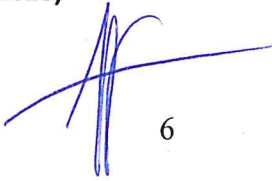
In applicazione dell'art. 3 tale istituto verrà disciplinato nella CCDI 2023/2025.

Art. 14 - Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)

In applicazione dell'art. 3 tale istituto verrà disciplinato nella CCDI 2023/2025.

Art. 15 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)

In applicazione dell'art. 3 tale istituto verrà disciplinato nella CCDI 2023/2025.



Art. 16 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)

In applicazione dell'art. 3 tale istituto verrà disciplinato nella CCDI 2023/2025.

Art. 17 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

In applicazione dell'art. 3 tale istituto verrà disciplinato nella CCDI 2023/2025.

Art. 18 - Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

In applicazione dell'art. 3 tale istituto verrà disciplinato nella CCDI 2023/2025.

Art. 19 - Dichiarazione congiunta

Le parti convengono che, a partire dall'annualità 2023, il presente CCI andrà ulteriormente integrato con le previsioni del nuovo CCNL comparto funzioni locali 2016/2018, in questa scrittura non ancora recepite.

Letto, confermato e sottoscritto.

PER LA PARTE PUBBLICA

IL PRESIDENTE
(avv. Gianpietro Natalino)



PER LA PARTE SINDACALE

LA RAPPRESENTANTE DELLA U.I.L.
(dott.ssa Marianna Tuccia)



IL RAPPRESENTANTE DEI DIPENDENTI
(Domenico Scibilia)

