



COMUNE DI
INTROBIO

PROVINCIA DI LECCO

via Vittorio Emanuele II, 14 . C.A.P. 23815 Introbio (Lc) – Tel 0341/98.02.19 – Fax 0341/98.13.74

E-mail: info@comune.introbio.lc.it – internet: www.comune.introbio.lc.it

C.F. 83006970137 – P.IVA 0124880134

Nell'anno 2022 nel giorno TREDICI del mese di DICEMBRE si sono riuniti, previa regolare convocazione a mezzo pec (prot. n. alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, le seguenti parti:

Dott. Emil Mazzoleni – Delegato di parte pubblica (deliberazione della Giunta Comunale n. 88 del 29.09.2022);

Rag. Michela Recchiuti – Rappresentante Sindacale Unitario

Le parti procedono alla sottoscrizione del contratto collettivo integrativo decentrato definitivo 2022.

Delegazione di parte pubblica

Dott. Emil Mazzoleni

RSU

Rag. Michela Recchiuti



COMUNE DI
INTROBIO

PROVINCIA DI LECCO

Via Vittorio Emanuele II, 14 . C.A.P. 23815 Introbio (Lc) – Tel 0341/98.02.19 – Fax 0341/98.13.74

E-mail: info@comune.introbio.lc.it – internet: www.comune.introbio.lc.it

C.F. 83006970137 – P.IVA 0124880134



**CONTRATTO
COLLETTIVO
DECENTRATO
INTEGRATIVO**

Anno 2022





Art. 1 - OGGETTO E DURATA

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente in servizio presso il Comune di Introbio a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Il presente contratto ha efficacia dal momento della sua sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli.

Art. 2 – RISORSE DECENTRATE

La Parte sindacale prende atto che l'Amministrazione comunale, con determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 238 del 13/10/2022 ha provveduto a quantificare le risorse decentrate per l'anno 2022 ai sensi dei CCNL in vigore.

Le risorse complessive ammontano a € 31.640,00 di cui € 21.585,00 risorse stabili e € 10.055,00 risorse variabili.

Art. 3 – PRODUTTIVITÀ INDIVIDUALE

Le Parti convengono che la gestione degli incentivi sarà ispirata ai seguenti principi fondamentali:

- corresponsione degli incentivi soltanto a fronte di un risultato individuale aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa;
- corresponsione di incentivi soltanto a conclusione del processo annuale di valutazione delle prestazioni e dei risultati;
- corresponsione degli incentivi in proporzione al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti soltanto a conclusione del processo di valutazione dei risultati;
- graduazione degli incentivi comunque in armonia con la dinamica salariale delle differenti categorie di inquadramento del personale.

Art. 4 – PROCEDURE DI VALUTAZIONE

Le Parti concordano che le procedure di valutazione per la suddivisione del Fondo per la produttività collettiva verranno effettuate come segue.

I titolari di Posizione organizzativa effettueranno la valutazione del personale addetto al servizio del loro ufficio utilizzando i seguenti criteri e parametri:

	personale categoria C
impegno	30%
relazioni interne ed esterne	30%
attività svolta	30%
presenza in servizio	10%

	personale categoria B
impegno	30%
relazioni interne ed esterne	30%
attività svolta	30%
presenza in servizio	10%

Il fondo di produttività di € 4.262,96 – composto da € 3.102,96 destinato alla performance individuale di cui all'art. 68, comma 3, CCNL 2016-2018 funzioni locali, € 850,00 destinato alla performance organizzativa e € 310 come premio differenziazione di cui all'art. 69, CCNL 2016-2018 funzioni locali, sarà suddiviso fra i dipendenti come segue: € 1.476,19 per il personale di categoria B (Area tecnica), € 1.162,10 per il personale di categoria C (Area servizi vigilanza) e € 1.624,67 per il personale di categoria C (Area tecnica).



[Handwritten signatures]

La quota singola verrà erogata sulla base dei seguenti parametri:

- | | |
|-------------------------------------|----------------------------------|
| ➤ valutazione compresa fra 90 e 100 | erogazione del 100% della quota; |
| ➤ valutazione compresa fra 80 e 89 | erogazione del 90% della quota; |
| ➤ valutazione compresa fra 70 e 79 | erogazione del 80% della quota; |
| ➤ valutazione compresa fra 60 e 69 | erogazione del 70% della quota; |
| ➤ valutazione compresa fra 50 e 59 | erogazione del 60% della quota; |
| ➤ valutazione compresa fra 30 e 49 | erogazione del 50% della quota; |
| ➤ valutazione inferiore a 29 | erogazione del 20% della quota. |

Le risorse che non dovessero essere erogate in applicazione dei criteri indicati costituiranno economia di spesa e saranno destinate a incrementare il corrispondente Fondo per l'anno successivo.

Entro 15 giorni dalla data di comunicazione delle risultanze della propria valutazione individuale, il dipendente può presentare le proprie osservazioni al nucleo di valutazione.

Il nucleo di valutazione formula al Responsabile del servizio le proprie osservazioni, sentito il dipendente.

Nel caso di valutazione effettuata dal Segretario comunale e questo sia anche componente del nucleo di valutazione, il nucleo di valutazione decide con la sola presenza dell'altro componente.

Entro 15 giorni dal ricevimento delle osservazioni del nucleo di valutazione il Responsabile del servizio assumerà le proprie definitive determinazioni e le comunicherà al dipendente.

Art. 5 – VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

L'erogazione della retribuzione di risultato al personale titolare di posizione organizzativa verrà effettuata sulla base di valutazione del nucleo di valutazione, previa acquisizione delle informazioni ritenute opportune.

Per la valutazione verrà assegnato un punteggio da 10 a 20 punti ai seguenti elementi:

- grado di qualità dei rapporti con i colleghi e l'esterno;
- puntualità nell'esecuzione del lavoro e nel rispetto delle scadenze previste;
- capacità di lavorare anche in mancanza di supervisione e guida;
- regolarità nell'evasione delle richieste dell'utenza comprendendone bisogni e priorità;
- capacità organizzativa, di proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali.

La retribuzione di risultato, compresa fra il 10% e il 25% della retribuzione di posizione, verrà erogata sulla base dei seguenti parametri:

- | | |
|-------------------------------------|----------------------|
| ➤ valutazione compresa fra 50 e 59 | erogazione del 10% |
| ➤ valutazione compresa fra 60 e 69 | erogazione del 15% |
| ➤ valutazione compresa fra 70 e 79 | erogazione del 17,5% |
| ➤ valutazione compresa fra 80 e 89 | erogazione del 20% |
| ➤ valutazione compresa fra 90 e 100 | erogazione del 25% |

Le risorse che non dovessero essere erogate in applicazione dei criteri indicati costituiranno economia di spesa per il bilancio comunale.

Entro 15 giorni dalla data di comunicazione delle risultanze della propria valutazione individuale, il dipendente può presentare le proprie osservazioni al Sindaco.

Il Sindaco formula al nucleo di valutazione le proprie osservazioni, sentito il dipendente.

Entro 15 giorni dal ricevimento delle osservazioni del Sindaco il nucleo di valutazione assumerà le proprie definitive determinazioni e le comunicherà al dipendente.

Art. 6 – INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ

Non è prevista reperibilità del personale e pertanto nel fondo non viene inserito nessun importo.

Art. 7 – INDENNITÀ DI CONDIZIONI DI LAVORO

L'indennità viene attribuita al personale che svolga effettivamente le mansioni riconducibili alle fattispecie di cui all'art.70-bis, CCNL 21.5.2018; nello specifico all'operaio comunale.

L'importo dell'indennità è pari a € 3,20 per ogni giornata di lavoro effettivo.

Art.8 – PARI OPPORTUNITÀ

Le Parti individuano come prioritarie le seguenti azioni positive per le pari opportunità:

- flessibilità degli orari di lavoro per le lavoratrici con carichi di famiglia e con figli minori;
- diffusione a tutti i dipendenti della dichiarazione di principio e del codice di condotta contro le molestie sessuali sul lavoro.

Art. 9 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto le Parti si incontrano entro 30 giorni dalla specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori.

L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 10 – SALUTE E NEI LUOGHI DI LAVORO

L'Amministrazione comunale si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.lgs. 81/2008, oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene, sicurezza sul lavoro, sicurezza degli impianti e prevenzione delle malattie professionali.

In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e del 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 e degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni da operaio e ausiliarie.

L'Amministrazione comunale si impegna ad assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

L'Amministrazione comunale si impegna a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza e di salute.



Handwritten signature

Handwritten signature



Art. 11 – FONDO STRAORDINARI

Per l'anno 2022 viene reintegrato il Fondo Straordinari di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.1999.

L'importo che viene così destinato al pagamento degli straordinari viene individuato in € 1.800,00.


L'effettuazione di lavoro straordinario deve avvenire previa autorizzazione del Responsabile, adeguatamente motivata.

In sede di autorizzazione il responsabile verificherà la capienza del fondo di cui al comma precedente.

A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle norme contrattuali in vigore.

All'interno del fondo lavoro straordinario rientra anche la maggiorazione oraria per attività lavorativa prestata la domenica (giorno festivo) che verrà richiesta al personale della polizia locale, maggiorazione pari al 20% della retribuzione ordinaria.

Il contratto 2016-2018 richiama l'art. 38 del CCNL 14.9.2000 per il quale in presenza di esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999 (180 ore) può essere elevato in sede di contrattazione decentrata integrativa. Per questa amministrazione al momento non è richiesta tale fattispecie.



Il monte-ore annuale delle attività di lavoro straordinario è ripartito nei diversi settori in cui si articola l'Ente, con Deliberazione della Giunta Comunale, sulla base degli stanziamenti di bilancio. Le attività di lavoro straordinario possono essere autorizzate nei limiti degli stanziamenti di bilancio assegnati a ciascun settore, senza possibilità di utilizzare ore assegnate a diversi settori, se non tramite una modificazione della richiamata Deliberazione della Giunta Comunale di ripartizione del monte-ore annuale. Una volta esaurito il budget annuale sono autorizzabili soltanto straordinari a recupero.

È vietato a livello contabile imputare le retribuzioni delle attività di lavoro straordinario di un settore ad un diverso settore in virtù dell'obbligo legale di rilevare unitariamente i fatti gestionali secondo la struttura del piano dei conti a norma dell'articolo 157, comma 1-bis, D.lgs. n. 267 del 18 agosto 2000.




Gli stanziamenti per il lavoro straordinario erogati al Comune di Introbio dal Ministero dell'Interno in occasione delle consultazioni elettorali o referendarie possono essere utilizzati per retribuire attività di lavoro straordinario finalizzato allo svolgimento delle consultazioni elettorali o referendarie: non possono essere utilizzati per retribuire attività di lavoro straordinario finalizzato alle pratiche ordinarie.

I dati sulle ore di lavoro straordinario devono essere oggetto di informazione sindacale alla RSU ed alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative firmatarie del CCNL funzioni locali.

L'orario di lavoro non può superare le 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario.

Le ore di straordinario a recupero devono essere effettuate entro 30 giorni dall'effettuazione della prestazione. La presente disposizione si applica anche al riposo compensativo da straordinario elettorale.

Le parti concordano di ripartire il fondo straordinari 2022 come segue: 776,72 € pari a 56 h a € 13,87 per il personale di categoria B (Area tecnica), 609,60 € pari a 40 h a € 15,24 per il personale di categoria C (Area servizi vigilanza) e € 406,20 pari a 30h a € 13,54 per il personale di categoria C (Area tecnica).





Art. 12 – INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ DI PROCEDIMENTO

Viene stabilita una indennità di responsabilità di procedimento di € 2.500,00 *pro capite* annuali proporzionalmente all'entità della prestazione oraria media settimanale a favore del personale impegnato nell'Area tecnica categoria C con specifico riferimento al servizio paesaggistica.

Art. 13 – PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Per il 2022 è previsto lo stanziamento di € 1.717,29 per progressioni economiche.

ART. 14 – COMPENSI ISTAT

Per il 2022 non è prevista l'erogazione di compensi ISTAT.

ART. 15 – INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE

Nelle risorse variabili è inserita la quota stimata di € 10.000,00 quali compensi per lo svolgimento delle funzioni tecniche di cui all'articolo 113 del D.lgs. 18 aprile 2016, n. 50 che sarà ripartito e liquidato secondo le previsioni del regolamento approvato dalla Giunta Comunale del Comune di Introbio con la propria deliberazione n. 36 del 09.03.2021 come appendice al regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

ART. 16 - MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

a. l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D.Lgs.n.81/2008.

b. 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 rischio e disagio;

c. coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e 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 eventuali ulteriori attività che dovrebbero comportare la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi;

d. 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.


L'Amministrazione si impegna ad assegnare risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi del presente paragrafo.

ART. 17 – BUONI PASTO SOSTITUTIVI DEL SERVIZIO MENSA

Si conviene sull'opportunità di attivare il servizio buoni pasto in sostituzione del servizio mensa nei giorni in cui l'orario di servizio del personale prevede il rientro pomeridiano nella forma attualmente disponibile sul mercato elettronico della pubblica amministrazione mediante adesione a convenzione Consip precisando che lo stesso non può essere sostituito da indennità, non è cedibile, né commerciabile, né convertibile in denaro e non può essere monetizzato, determinando il valore economico facciale del buono pasto in euro 7,00 (pari a 2/3 del costo del pasto) precisando che futuri adeguamenti dell'importo del valore nominale del buono pasto saranno possibili, previa contrattazione decentrata.

Si stabilisce di attribuire il buono pasto al personale (dipendenti a tempo indeterminato e determinato e segretario comunale) che presta attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane per almeno due ore, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti;





ART. 18 – FERIE

Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruitive, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti.

Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative.

In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruitive entro il primo semestre dell'anno successivo.

In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo.

Le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle pubbliche amministrazioni sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi. La presente disposizione si applica anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età. Eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli hanno cessato di avere applicazione a decorrere dall'entrata in vigore di tale novella normativa. La violazione della presente disposizione, oltre a comportare il recupero delle somme indebitamente erogate, è fonte di responsabilità disciplinare ed amministrativa per il dirigente.



ART. 19 - DURATA – REVISIONE

Il presente CCDI ha durata dal 01.01.2022 al 31.12.2022 in quanto è prevista la stipulazione di un nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro per le funzioni decentrate.

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.

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

ART. 20 - DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinato si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Letto, confermato e sottoscritto.

Introbio, 13.12.2022

Delegazione di parte pubblica
Dott. Emil Mazzoleni



RSU
Rag. Michela Recchiuti

