



COMUNE DI VERZUOLO

Piazza Martiri della Libertà 1 – 12039 Verzuolo (CN)

Tel 0175.255111 - Fax 0175.255119

Email protocollo@comune.verzuolo.cn.it web www.comune.verzuolo.cn.it

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
COMPARTO FUNZIONI LOCALI
PERSONALE NON DIRIGENTE**

Accordo normativo anno 2021 - DEFINITIVO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
ANNO 2021
PARTE NORMATIVA

INDICE

PREMESSA

ART. 1 - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 2 - REMUNERAZIONE PROCESSI DI OTTIMIZZAZIONE DEL LAVORO

ART. 3 - COSTITUZIONE DEL FONDO

ART. 4 - UTILIZZO DELLE RISORSE

ART. 5 - CRITERI RELATIVI ALL'UTILIZZO DELL'INDENNITÀ DI POSIZIONE E RISULTATO DEL PERSONALE INCARICATO DELLE AREE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE (art. 13 e 14 CCNL 21/05/2018)

ART. 6 - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITÀ O RESPONSABILITÀ

6.1 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO

6.2 - CRITERI PER COMPENSARE L'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ DA PARTE DEL PERSONALE DI CATEGORIA B, C e D (art. 70 quinquies CCDI 21/05/2018)

ART. 7 - PROGETTI DI INCREMENTO QUALITATIVO O QUANTITATIVO DEI SERVIZI

ART. 8 - INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO

ART. 9 - INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ

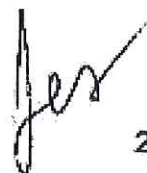
ART. 10 - PROGRESSIONI ORIZZONTALI

ART. 11 - BANCA MINUTI A RECUPERO

ART. 12 - BUONO PASTO CARTACEO

ART. 13 - FLESSIBILITÀ ORARIA

ART. 14 - DISPOSIZIONI FINALI



PREMESSA

Il CCNL 21/05/2018 stipulato per il periodo 1° Gennaio 2016 - 31 Dicembre 2018, sia per la parte giuridica che per la parte economica, rinnovato tacitamente di anno in anno, esplica i suoi effetti anche per l'anno 2021.

Il Contratto collettivo decentrato integrato relativo alla parte normativa era stato approvato dal Comune di Verzuolo per gli anni 2018/2020.


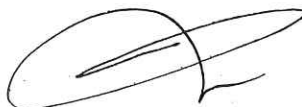
Con il presente contratto si intende regolamentare la parte normativa e quella economica del personale dipendente del Comune di Verzuolo relativamente all'anno 2021.

1. ART. 1 - DISPOSIZIONI GENERALI

1. Il presente Contratto è redatto a disciplina degli istituti affidati alla contrattazione decentrata integrativa e dell'utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per il personale dipendente non dirigente del Comune di Verzuolo.
2. La decorrenza dell'efficacia e dell'applicabilità delle clausole del presente CCDI è fissata dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021, salvo modifiche e/o integrazioni richieste dalle parti che saranno opportunamente discusse.
3. Le parti concordano che gli istituti disciplinati nel presente accordo siano applicati fino alla sottoscrizione del successivo accordo decentrato integrativo.
4. Le modalità di utilizzo delle risorse economiche, nel rispetto della disciplina prevista dal CCNL sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale. A tal fine annualmente le parti sottoscrivono apposito accordo economico.

2. ART. 2 - REMUNERAZIONE PROCESSI DI OTTIMIZZAZIONE DEL LAVORO

1. Annualmente la contrattazione integrativa economica di cui al comma 4, art. 1, destina una quota del fondo di cui all'art. 1, comma 2, del CCNL 1/4/1999 alla remunerazione dei processi di ottimizzazione del lavoro all'interno dell'Ente a favore di tutto il personale che partecipa a tali processi, di ogni categoria, a tempo indeterminato, determinato o comandato in ingresso da altro ente.
2. Ai dipendenti a tempo indeterminato assunti o cessati nel corso dell'anno la remunerazione viene rapportata in 365/csimi al periodo lavorativo prestato.
3. Ai dipendenti a tempo determinato la remunerazione viene assegnata solo per i periodi lavorativi continuativi minimi di 12 mesi nell'anno di riferimento.


3

3. ART. 3 - COSTITUZIONE DEL FONDO

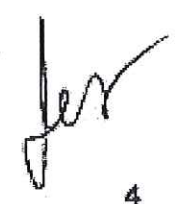
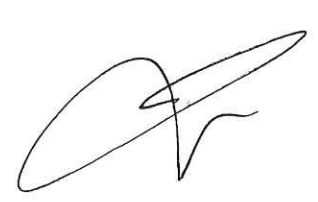
1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21/05/2018, di anno in anno è costituito con Deliberazione della Giunta Comunale e di detta costituzione viene data tempestivamente notizia alle R.S.U. e alle OO.SS firmatarie del presente accordo.
2. Spetta alla Giunta Comunale la possibilità di integrare annualmente il Fondo in parola, secondo le previsioni e i limiti di cui al comma 2 del citato art. 67 CCNL 21/05/2018, salvo quanto disposto dalla normativa nel tempo vigente.
3. Entro la fine dell'anno di riferimento deve essere siglato definitivamente l'accordo economico prima di procedere alla remunerazione dei processi di ottimizzazione del lavoro, previa quantificazione delle risorse effettivamente spese sui singoli istituti e sulla base dell'entità complessiva del fondo di cui comma 1 e 2 del presente articolo.

4. ART. 4 - UTILIZZO DELLE RISORSE

1. Il fondo per la remunerazione del salario accessorio costituito secondo quanto disciplinato all'art. 3 del presente CCDI è destinato, in linea di massima, a finanziare gli istituti di seguito elencati, nel rispetto di quanto disciplinato dai contratti collettivi nazionali, dalla normativa vigente e dalle decisioni che saranno prese, in merito all'utilizzo, con cadenza annuale:
 - progressioni economiche all'interno delle categorie;
 - indennità di comparto;
 - risorse per l'erogazione dell'indennità di turno, rischio, reperibilità;
 - maneggio valori;
 - risorse per il compenso delle specifiche responsabilità affidate al personale di categoria B, C, D non incaricato di posizione organizzativa;
 - indennità di servizio esterno;
 - compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi;
 - compensi per le attività e le prestazioni previste da specifiche norme di legge;
 - risorse per il compenso di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.
2. L'effettivo utilizzo verrà di anno in anno approvato con apposito atto di Giunta Comunale.

5. ART. 5 - CRITERI RELATIVI ALL'UTILIZZO DELL'INDENNITÀ DI POSIZIONE E RISULTATO DEL PERSONALE INCARICATO DELLE AREE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE (art. 13 e 14 CCNL 21/05/2018)

1. L'assetto strutturale/funzionale dell'Ente, prevede attualmente n. 3 posizioni organizzative, rispettivamente presso:
 - Servizi Finanziari, Tributi e Socio Assistenziali;
 - Servizi Tecnici;
 - Polizia Locale;



2. La retribuzione di risultato, nei limiti stabiliti, viene corrisposta al personale avente diritto a seguito del processo di valutazione individuale operato dal Segretario generale. I criteri adottati per la valutazione dei dipendenti incaricati sono individuati nel "Sistema di valutazione e di misurazione" vigente al momento della valutazione stessa.
3. Possono essere individuate Aree di Alta Professionalità, laddove previste dal CCNL vigente.

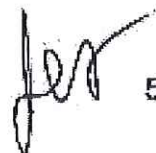
6. ART. 6 - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITÀ O RESPONSABILITÀ

6.1 INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO

1. Ai sensi dell'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018 è consentito riconoscere una apposita indennità ai dipendenti che svolgano attività:
 - a) Disagiate;
 - b) Esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) Implicanti il maneggio valori.
2. Tali indennità sono corrisposte per i giorni di effettivo svolgimento dell'attività e proporzionata all'eventuale part-time.
3. Le indennità da corrispondere e l'individuazione dei dipendenti interessati verrà effettuata nella parte economica della contrattazione.

6.2 CRITERI PER COMPENSARE L'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ DA PARTE DEL PERSONALE DI CATEGORIA B, C e D (art. 70 quinquies CCDI 21/05/2018)

1. Il sistema di conferimento dell'indennità, unitamente alla pesatura dei vari livelli di responsabilità, deve essere chiaro e individuabile, coerente con il modello organizzativo impostato dall'Ente ed utile ad incentivare l'assunzione di responsabilità individuali evitando conflitti nell'ambito delle relazioni interne.
2. All'inizio di ogni anno il Segretario generale, di concerto con la Giunta Comunale, procede all'individuazione del numero delle posizioni di responsabilità presenti tra il personale di categorie B, C e D, quest'ultimo che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, e alla pesatura di ogni singolo livello di responsabilità in base a specifici criteri valutativi.
3. Per i dipendenti assegnati al Servizio di Supporto agli organi di Direzione Politica le specifiche responsabilità vengono riconosciute ed assegnate con provvedimento del Sindaco.
4. Con le stesse modalità di cui al precedente punto, il valore economico di ogni singola posizione di responsabilità è determinato all'inizio di ogni anno, nel limite del valore massimo stabilito dal CCNL (€ 3.000,00 annuali) e dello stanziamento all'uso assegnato.
5. Per i dipendenti inseriti nei Servizi Demografici, Elettorale e Stato Civile è prevista l'erogazione dell'indennità derivante dalla qualifica di Stato Civile, per un importo massimo stabilito dal CCNL di € 350,00 rapportato in caso di part-time.



7. ART. 7 - PROGETTI DI INCREMENTO QUALITATIVO O QUANTITATIVO DEI SERVIZI

1. Le risorse integrative di cui all'art 15, comma 2 del CCNL I.4.1999 sono destinate alla retribuzione di progetti che l'Amministrazione ritiene prioritari rispetto al perseguimento degli indirizzi politici ed amministrativi dell'esercizio di riferimento.
2. I progetti, redatti dal Responsabile del servizio saranno esclusivamente destinati all'attivazione dei percorsi di cambiamento organizzativo o di ampliamento e/o miglioramento che vanno ad incidere sulla qualità del lavoro o sulla professionalità dei dipendenti.
3. Tali progetti saranno resi noti ai lavoratori in un'apposita riunione e a conclusione del progetto stesso il responsabile informerà i lavoratori del grado di raggiungimento degli obiettivi. Saranno previsti anche momenti di verifica intermedia durante l'attuazione dei progetti stessi.

8. ART. 8 - INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO

1. Ai sensi dell'art. 56-quinquies del CCNL 21/05/2018 viene riconosciuta l'indennità di servizio esterno al personale della Polizia Locale, il cui importo giornaliero è determinato entro il limite massimo stabilito dal CCNL di € 1,00 ed è relativo alle giornate di effettiva presenza in servizio.

9. ART. 9 - INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ

1. Ai sensi dell'art. 24 del CCNL 21/05/2018 viene riconosciuta l'indennità di reperibilità al personale del Servizio di Stato Civile, per la durata di 4 ore, nelle giornate feriali non lavorative (sabato) e nei casi di giornate festive susseguenti (es. 25-26 dicembre) per n. 1 giornata per evento, nelle misure previste dal sopracitato articolo 24 per il minimo.

10. ART. 10 - PROGRESSIONI ORIZZONTALI

1. Nel rispetto dell'art. 16 del C.C.N.L. 21/05/2018, nel corso del periodo di validità del presente CCDI, verrà presa in considerazione la possibilità di effettuare progressioni economiche.

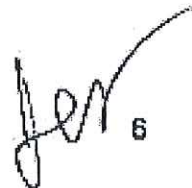
11. ART. 11 - BANCA MINUTI A RECUPERO

1. È possibile l'utilizzo, mediante recupero da effettuarsi entro il mese successivo, dei minuti eccedenti il normale orario di servizio nella misura massima di 15' al giorno. Tale misura verrà indicata, nel sistema di rilevazione delle presenze, con la voce "Recupero banca minuti". L'eventuale eccedenza non utilizzata entro il termine prestabilito, verrà azzerata.

12. ART. 12 - BUONO PASTO CARTACEO

1. Al personale del Comune di Verzuolo è riconosciuto il buono pasto cartaceo, il cui importo e disciplina di erogazione sono oggetto della parte economica del contratto e di apposito regolamento.

13. ART. 13 - FLESSIBILITÀ ORARIA



6

1. È prevista una flessibilità oraria di 45 minuti giornalieri, rapportati alla percentuale di eventuale part-time, che potrà essere utilizzata per l'entrata posticipata. Per il superamento della pausa mensa, la cui durata minima è di 30 minuti, la flessibilità è fissata in 90 minuti. Tale flessibilità, di norma, deve essere compensata la stessa giornata del suo utilizzo e comunque, l'eventuale debito orario, entro il mese di riferimento. Gli eventuali minuti non recuperati entro il mese di riferimento saranno decurtati dallo stipendio.
2. Nel rispetto dell'art. 27 del CCNL 21/05/2018, allo scopo di conseguire una maggiore conciliazione tra la vita lavorativa e quella familiare, potranno essere concesse, in relazione a particolari situazioni e compatibilmente alle esigenze di servizio, deroghe per ulteriori flessibilità che verranno valutate, ed eventualmente concesse, su esplicita richiesta del dipendente che si trovi nelle condizioni di cui al citato art. 27 del CCNL 21/05/2018, richiesta che dovrà essere corredata di dettagliata motivazione dalla quale si possa evincere il limite temporale di applicazione. Questo in considerazione del fatto che l'istituto della flessibilità è previsto, dal legislatore, per migliorare il rapporto di conciliazione tra attività lavorativa e vita familiare ma tiene sempre conto delle esigenze di servizio.

14. ART. 14 - DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non previsto dal presente contratto, in relazione agli istituti ivi disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Per quanto riguarda le materie oggetto di contrattazione non disciplinate nel presente accordo integrativo si rimanda agli specifici accordi.
3. Ai sensi dell'art. 40 comma 3-quinquies del D.Lgs. 165/2001, l'ente non può sottoscrivere contratti decentrati in contrasto con i vincoli ed i limiti risultanti dai CCNL o che disciplinano materie non espressamente demandate al livello negoziale decentrato o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale. Nei casi di violazione dei vincoli e limiti imposti dal CCNL o dalla legge le relative clausole sono nulle. Non possono essere applicate e sono sostituite di diritto ai sensi degli artt. 1339 e 1419 comma 2 del codice civile.
4. Il presente contratto potrà essere sottoposto a revisione qualora se ne ravvisasse l'opportunità a seguito delle disposizioni e degli istituti contrattuali disciplinati nel nuovo contratto collettivo nazionale del Comparto Autonomie Locali.
5. Viene individuata come data di applicazione quella del 1° Gennaio 2021.

Verzuolo, 24/12/2021

Per la parte pubblica:

Il Segretario generale: Dott.ssa Carmela Donatella MAZZOTTA

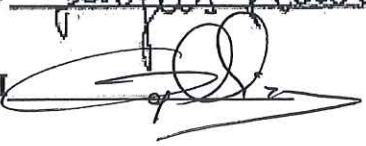

7

Per la parte sindacale:

CISL Flavia DESOGUS



RSU Virginia DOGLIANI





COMUNE DI VERZUOLO

Piazza Martiri della Libertà 1 – 12039 Verzuolo (CN)

Tel 0175.255111 - Fax 0175.255119

Email protocollo@comune.verzuolo.cn.it web www.comune.verzuolo.cn.it

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
COMPARTO FUNZIONI LOCALI
PERSONALE NON DIRIGENTE**

Accordo economico anno 2021 - DEFINITIVO

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
ANNO 2021
PARTE ECONOMICA**

INDICE

1. **COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE 2021**
2. **UTILIZZO DELLE RISORSE**
3. **CRITERI PER COMPENSARE L'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA' DA PARTE DEL PERSONALE DI CATEGORIA B, C e D**
4. **DETERMINAZIONI IN MERITO ISTITUTI CONTRATTUALI A SEGUITO SCIoglimento DELL'UNIONE (BANCA MINUTI A RECUPERO - FLESSIBILITÀ ORARIA)**
5. **BUONI PASTO - DETERMINAZIONE VALORE**
6. **VARIE ED EVENTUALI**



1. COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE 2021

Il fondo risorse decentrate anno 2021, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato con Deliberazioni nn. 171 e 172 del 15.12.2021 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili disponibili	17.865,11
Risorse variabili disponibili	44.462,19
Totale risorse disponibili	62.327,30

2. UTILIZZO DELLE RISORSE

Non vengono sottoposte a contrattazione somme per totali € 62.187,58, in quanto l'utilizzo è ormai consolidato o concordato nelle precedenti contrattazioni, le quali sono relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	9.156,59
Progressioni orizzontali	47.930,99
Altro (presunto)	5.100,00
Totale	62.187,58

Le parti decidono di utilizzare la somma rimanente nei modi riportati ai punti seguenti.

3. CRITERI PER COMPENSARE L'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ DA PARTE DEL PERSONALE DI CATEGORIA B, C e D

Indennità maneggio valori

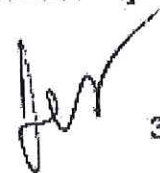
Euro 2,00 giornalieri lordi per ogni giorno di servizio effettivo con maneggio di denaro, che vengono riconosciuti all'Economo comunale e agli Agenti Contabili per una spesa presunta complessiva di euro 600,00.

Indennità di reperibilità

L'indennità di reperibilità viene corrisposta al personale del Servizio di Stato Civile nella misura prevista dall'art. 24 del CCNL 28/05/2018 per il servizio di reperibilità della durata di 4 ore nelle giornate feriali non lavorative (sabato) e nei casi di giornate festive susseguenti (es. 25-26 dicembre) per n. 1 giornata per evento. La spesa presunta per tale istituto ammonta ad euro 200,00.

Indennità di servizio esterno

L'importo giornaliero per il servizio esterno del personale della Polizia Locale viene stabilito euro 1,00. La corresponsione di tale indennità è correlata all'effettivo svolgimento del servizio. La spesa presunta per tale istituto è pari ad euro 900,00.



Indennità per Specifiche Responsabilità (art. 70 quinquies comma 1)

Si riconosce un'indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità a personale di categoria C e D nelle seguenti aree e con i seguenti importi:

Area Servizi Demografici e Stato Civile: ABELLO Gabriella – Istruttore Direttivo – cat. D3, part-time 83%, euro 3.000,00.

Area Ufficio Tecnico: RICCIARDELLI Enrico – Istruttore Amministrativo – cat. C5 euro 3.000,00.

Indennità per Specifiche Responsabilità (art. 70 quinquies comma 2)

Si riconosce un'indennità per specifiche responsabilità derivanti dalla qualifica di Ufficiale di Stato Civile nell'importo di euro 350,00 per ogni dipendente del servizio rapportato al periodo di nomina per una spesa complessiva di euro 1.050,00.

Risorse destinate agli obiettivi

Come da obiettivi predeterminati con Deliberazione della Giunta comunale n. 45 del 01/04/2021.

Compensi ISTAT per prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti

Euro 4.095,12 derivanti da compensi ISTAT per prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, onnicomprensivo degli oneri.

4. BUONI PASTO – DETERMINAZIONE VALORE

Considerate le risorse finanziarie disponibili, l'Amministrazione Comunale, con deliberazione della Giunta Comunale n. 87 del 14/11/2013, ha istituito il buono pasto a valore nominale € 5,29, sostitutivo della mensa per il personale dipendente secondo la regolamentazione disciplinata dal contratto di lavoro e nel rispetto delle condizioni e dei limiti di legge in materia di spesa di personale e di entità del valore del buono stesso.

Limitatamente all'anno 2021 si stabilisce che il valore nominale del buono pasto è di € 6,00; la differenza (€ 6,00 - € 5,29 = € 0,71) sarà erogata nel mese di febbraio 2022 senza ritenute.

Verzuolo, 24/12/2021

Per la parte pubblica:

Il Segretario generale: Dott.ssa Carmela Donatella MAZZOTTA



Per la parte sindacale:

CISL Flaviana DESOGUS



RSU Virginia DOGLIANI

