



Contratto Collettivo Integrativo decentrato anno 2020

L'anno 2020, il giorno sedici del mese di novembre alle ore dieci e trenta minuti

La delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Arignano, così composta:

- Segretario Comunale – Dott. Giovanni DI ROSARIO – Presidente;
- Responsabile del Servizio Personale – Dott. Roberto INFERRERA – Componente;

La delegazione trattante di parte sindacale così composta
la R.S.U. rappresentata dalla Sig.ra Marina PELISSERO

A seguito dell'emergenza epidemiologica in corso sono collegati in videoconferenza con l'utilizzo della piattaforma "Zoom" per la definizione del Contratto Integrativo Decentrato anno 2020.

CGIL presente rappresentata dal Sig.ra Grazia PINTORI
CISL
UIL

i quali hanno definito il seguente accordo integrativo nell'ambito delle materie delegate a tale livello dalle vigenti disposizioni contrattuali nazionali

Le parti dato atto dei vincoli previsti dall'art. 7 del CCNL del 21/5/2018, laddove in particolare si prevede che i contratti decentrati integrativi non possono porsi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti, risultando nulle ed inapplicabili le clausole difformi;

dato atto inoltre che, ai fini di stabilire corrette relazioni sindacali, si impegnano ad applicare gli istituti previsti dal titolo II del CCNL del 21/5/2018;

Rilevata la necessità di definire la destinazione delle somme relative al costituito fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività secondo le modalità previste dall'art.68 CCNL del 21/5/2018

stipulano i seguenti istituti di contrattazione integrativa:

Oggetto e durata

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.

Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Con cadenza annuale potranno essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo, in particolare verranno disciplinati i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

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.

FINANZIAMENTI PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'

Art.1

Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2020

1. Il fondo è costituito ai sensi dell'art. 15 del CCNL del 31/3/99 e s. m. ei. e degli artt. 31 – 32 del CCNL. del 22/1/2004 e dell'art. 4 del CCNL. 09/05/2006 vedasi anche art 23 del D. Lgs 75/2017 e art.67 comma 3 del CCNL 21/05/2018 e s.m. ei;
2. In particolare, le parti concordano:

Per l'anno 2020 le risorse relative al comma 1 dello stesso articolo sono quantificate secondo i criteri dello schema che allegato alla presente ne forma parte integrante e sostanziale;

Il fondo 2020 assume il valore totale di euro **17.196,79**

fondo consolidato - € **11.386,00**

altri incrementi stabili - € **550,55**

fondo variabile - € **1.009,00**

incentivi per funzioni tecniche - € **4.251,24**

Art. 2

Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

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;
- graduazione degli incentivi comunque in armonia con la dinamica salariale delle differenti categorie di inquadramento del personale in relazione alla disciplina generale di tali incentivi, le parti convengono sui seguenti criteri applicativi:

La valutazione individuale deve riguardare tutti i dipendenti comunali a tempo indeterminato, ivi compreso il personale in part-time in proporzione al servizio, nonché il personale a qualsiasi titolo cessato nel corso dell'anno di riferimento in rapporto al periodo di servizio, con esclusione del personale che non abbia completato il periodo di prova al 30 giugno dell'anno in questione.

All'inizio di ogni anno i Responsabili di settore provvedono a portare a conoscenza del personale gli elementi fondamentali su cui si baserà la valutazione individuale, e in particolare degli obiettivi, individuali e/o di gruppo, assegnati al settore.

- 1) *Il sistema d'incentivazione del personale si baserà sull'attuazione degli obiettivi definiti nella Relazione Previsionale e Programmatica annuale, assegnati al centro di responsabilità secondo il modello "allegato A"; i servizi e uffici definiranno i piani d'attività annuali che dovranno interessare l'insieme dei dipendenti; gli obiettivi verranno effettuati e sviluppati in orario di lavoro;*
- 2) *le risorse saranno ripartite in base al personale coinvolto per numero e categoria;*
- 3) *per la valutazione della partecipazione dei gruppi e dei singoli all'attuazione dei piani di lavoro e per l'effettivo raggiungimento degli obiettivi si utilizzeranno i criteri contenuti negli allegati A e C, ovvero la valutazione del Responsabile ex art. 6 del Ccnl-Ordinamento;*
- 4) *per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati o dai loro rappresentanti sindacali che sarà preso in esame dal nucleo di valutazione per la revisione o conferma entro dieci giorni dalla presentazione;*
- 5) *ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al gruppo o servizio di riferimento in modo chiaro e completo e avrà diritto di averne copia. Per valutazione di gruppo si utilizzerà il report consuntivo dell'Allegato A e ciò potrà essere di pubblica conoscenza. E' fatto divieto di pubblicizzare le valutazioni individuali che rimangono nella sfera della privacy e trattati in tal senso. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione e responsabilità del Responsabile del servizio o ufficio.*
- 6) *Il report per la valutazione individuale, ex art 6 del vigente contratto-ordinamento, dovrà essere conforme all'Allegato C.*

vengono stabiliti altresì i seguenti criteri:

Ai fini della determinazione della quota destinata a compensare la produttività e il miglioramento dei servizi, sono da considerarsi presenze in servizio non comportanti valutazione da parte del Responsabile di settore:

- congedo obbligatorio per maternità;
- permessi per motivi sindacali non a tempo pieno
- recuperi di lavoro straordinario
- ferie e permessi retribuiti al 100%
- infortuni per cause di servizio
- gravi patologie.

Le assenze di servizio non ricomprese nel paragrafo precedente e che superano i 30 giorni, determinano la decurtazione proporzionale del premio; dalle teoriche 1830 ore saranno perciò sottratte 7 ore per ogni giorno di assenza oltre il trentesimo.

Al personale posto in congedo o aspettativa non retribuita, oppure in distacco sindacale o per mandato amministrativo, non saranno corrisposte quote di produttività per il periodo relativo.

I compensi relativi alle assenze di servizio, non corrisposti al dipendente assente, verranno ripartiti tra i dipendenti del settore di appartenenza, nel rispetto dei coefficienti sopra citati;

UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE PER LA PRODUTTIVITA' E PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

ART.3

Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Per l'anno 2020, il totale delle risorse concordate per la contrattazione viene utilizzato come segue:

- a) Premi collegati alla performance individuale art. 68 c.2 lett b) CCNL 2018 – contrattate nel CCDI dell'anno **€ 1.869,83**

I premi individuali saranno graduati in proporzione alle risultanze della valutazione individuale, secondo i criteri già approvati nella deliberazione della Giunta Comunale n. 39 del 15.06.2020, esecutiva ai sensi di legge, avente per oggetto: "Approvazione piano degli indicatori della performance del Comune di Arignano per l'anno 2020", con la quale sono stati forniti gli indirizzi per la costituzione delle risorse variabili, che si intende interamente richiamata.

Art. 4

Incentivi per funzioni tecniche

Gli incentivi per funzioni tecniche, di cui all'art. 113, comma 2, del D.Lgs. n. 50/2016 e s.m.i, sono oggetto di disciplina da parte di apposito regolamento in materia predisposto congiuntamente dal Settore Amministrativo Contabile e dal Settore Tecnico, nel rispetto delle relazioni sindacali e successivamente approvato con Deliberazione n.69 della Giunta Comunale del 17.12.2018;

Per tutto quanto non direttamente disciplinato nel presente contratto decentrato integrativo le parti fanno espresso rinvio a quanto stabilito dal C.C.N.L. del 21/05/2018 ed alla normativa vigente in materia.

Trascorsi 15 giorni senza rilievi, con apposito atto della Giunta Comunale si provvederà ad autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

5 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)

Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. La possibilità di fruire dell'orario flessibile viene concessa a tutti i dipendenti dell'Ente secondo diverse modalità rispetto alle esigenze dell'ufficio a cui appartengono.

La flessibilità dell'orario di lavoro non potrà essere applicata ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti.

A seguito dell'entrata in vigore del C.C.N.L. 21.05.2018, sono stabilite le fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita dall'Ente, conciliabili con le esigenze di servizio; compatibilmente all'attività lavorativa, il dipendente potrà avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

La flessibilità dell'orario di lavoro sarà realizzata nel modo seguente:

- Uffici Amministrativi e Tecnici: massimo 1 ora di posticipo all'entrata in servizio e massimo 1 ora di anticipo all'uscita dal servizio;

L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione della flessibilità di cui sopra, dovrà essere recuperato nell'ambito del mese di fruizione della stessa, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile.

Nel caso di utilizzo di flessibilità che vada ad interferire con l'orario di apertura al pubblico dovrà comunque essere garantita la presenza di un dipendente in servizio.

L'utilizzo della flessibilità potrà essere ulteriormente implementato a favore di singoli dipendenti per venire incontro a gravi e documentate esigenze, in tal caso il Responsabile di Servizio dopo aver debitamente valutato le motivazioni ed aver verificato l'inesistenza di problemi di natura organizzativa interna potrà concedere l'ulteriore implementazione della flessibilità dell'orario di lavoro.

6 – Lavoro agile – “Smart working”

Il Comune di Arignano tiene conto della numerosa normativa nazionale e regionale in relazione al contenimento e alla prevenzione riconosciute a livello scientifico per contrastare la diffusione del contagio da Covid-19, e le relative linee guida del protocollo Covid-19 delle Attività Economiche, Produttive e Ricreative, contenenti le indicazioni generali di cui ai documenti tecnici prodotti da INAIL e Istituto Superiore di Sanità con il principale obiettivo di ridurre il rischio di contagio per i singoli e per la collettività in tutti i settori produttivi ed economici.

Nel rispetto del decreto ministeriale 19 ottobre 2020, sullo smart working da parte del Ministro Dadone che attua le norme del decreto Rilancio, alla luce dei Dpcm del 13 e 18 ottobre, contemperando l'esigenza di contrasto alla pandemia con la necessità di continuità nell'erogazione dei servizi è intenzione dell'ente assicurare lo svolgimento del lavoro agile almeno al 50% del personale impegnato in attività/servizi non essenziali o per le attività che possono essere svolte in modalità semplificata fino al 31 dicembre 2020.

Il lavoratore "agile" alterna giornate lavorate in presenza e giornate lavorate da remoto, con una equilibrata flessibilità e comunque alla luce delle prescrizioni sanitarie vigenti e di quanto stabilito dai protocolli di sicurezza;

Lo smart working nel Comune di Arignano si svolge di norma senza vincoli di orario e luogo di lavoro, ma può essere organizzato per specifiche fasce di contattabilità, senza maggiori carichi di lavoro. In ogni caso, al lavoratore sono garantiti i tempi di riposo e la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro. Inoltre, i dipendenti in modalità agile non subiranno penalizzazioni professionali e di carriera.

firmati in originale

Segretario Comunale - Dott. Giovanni DI ROSARIO - Presidente;



Responsabile del Servizio Personale - Dott. Roberto INFERRERA - Componente;

la R.S.U. rappresentata dalla Sig.ra Marina PELISSERO

CGIL rappresentata dal Sig.ra Grazia PINTORI

OGGETTO: Pre-intesa Contratto Integrativo Decentrato

Relazione Tecnico Finanziaria

Vista l'allegata pre-intesa del Contratto Collettivo Integrativo Decentrato

Visto il Bilancio di previsione per l'Esercizio finanziario competente

Visto l'art. 5, comma 3 del CCLN del 01-04-1999

Attesa la propria competenza

S I A T T E S T A

Che il bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2020 presenta stanziamenti idonei a finanziare le spese derivanti dal Contratto Collettivo Integrativo Decentrato

**Il Responsabile del Servizio Finanziario
f.to Dott. Roberto INFERRERA**



A handwritten signature in blue ink, which appears to be 'Roberto Inferrera', is written over the official stamp.