

Comune di Vermezzo con Zelo
Città Metropolitana di Milano



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO DEL COMUNE DI VERMEZZO CON ZELO PER IL PERIODO 2019-2021

ACCORDO STRALCIO

Il giorno 15 settembre 2020, alle ore 08:45, presso la sede comunale di Piazza Comunale 4 – Sala Consiliare, previa formale convocazione disposta con mail del 08/09/2020, ha avuto luogo l'incontro della delegazione trattante per la sottoscrizione definitiva dell'accordo stralcio al Contratto collettivo integrativo decentrato per il periodo 2019/2021 (parte giuridica).

Sono presenti:

Delegazione di parte datoriale	Presente	Assente
Dott.ssa Roberta Beltrame (Presidente)	X	
Dott.ssa Emiliana M.L. Fregoni	X	
Rag. Viviana Pastori		
Delegazione sindacale		
FP CGIL TICINO OLONA		
CISL		
UIL - Perversi Cristian	X	
CSA		
RSU		
RSU Fregoni Stefania	X	
RSU Gaier Elena	X	

Richiamato il CCDI 2019/2021 del Comune di Vermezzo con Zelo sottoscritto in data 23/12/2019;

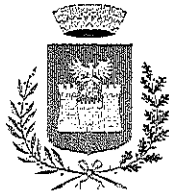
Visto il verbale della delegazione trattante del 18/02/2020 con cui le parti hanno deciso di modificare il CCDI 2019/2021 per quanto agli artt. l'art. 6 e 17;

Vista la preintesa dell'accordo stralcio al Contratto collettivo integrativo decentrato del Comune di Vermezzo con Zelo relativo al triennio 2019/2021, relativo alla modifica dell'art. 6, dell'art. 14 – comma 9 e dell'art. 17, con contestuale approvazione della allegata disciplina del riconoscimento delle indennità per specifiche responsabilità, sottoscritta in data 21/07/2020.

ACQUISITO il parere favorevole del Revisore dei Conti con verbale n. 200812 del 12/08/2020 (prot.4850 del 19/08/2020) in ordine compatibilità e coerenza finanziaria della summenzionata ipotesi e sull'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva;

VISTA la deliberazione di G.C. n. 66 del 08/09/2020 con la quale veniva autorizzata la sottoscrizione definitiva dell'accordo stralcio al Contratto collettivo integrativo decentrato del Comune di Vermezzo con Zelo relativo al triennio 2019/2021;

Tutto ciò premesso e considerato, le parti procedono alla sottoscrizione definitiva dell'accordo



Comune di Vermezzo con Zelo
Città Metropolitana di Milano



stralcio al Contratto collettivo integrativo decentrato del Comune di Vermezzo con Zelo relativo al triennio 2019/2021, relativo alla modifica dell'art. 6, dell'art. 14 - comma 9 e dell'art. 17, con contestuale approvazione della allegata disciplina del riconoscimento delle indennità per specifiche responsabilità .

La delegazione trattante procede la seduta con la discussione del punto relativo alla sottoscrizione definitiva del CCDI parte economica anno 2020, come da successivo e separato verbale.

Letto, confermato e sottoscritto.

Delegazione di parte datoriale: Dott.ssa Roberta BELTRAME

Rag. Viviana PASTORI

Dott.ssa Emiliana M.L. Fregoni

Delegazione sindacale:

R.S.U.:

Elena GAIER

Rag. Stefania FREGONI

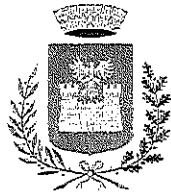
OO.SS. Territoriali

UIL FP - Cristian Perversi

FP CGIL TICINO OLONA

CSA

CISL

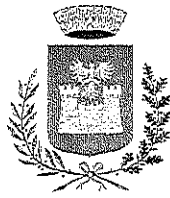


Comune di Vermezzo con Zelo
Città Metropolitana di Milano



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DECENTRATO
DEL COMUNE DI VERMEZZO CON ZELO
PER IL PERIODO 2019-2021**

ACCORDO STRALCIO 2020



Le parti concordano di modificare i seguenti articoli del Contratto collettivo integrativo del Comune di Vermezzo con Zelo, relativo al triennio 2019/2021, sottoscritto in data 23/12/2019:

Vecchio testo	Nuovo testo
<p>ART. 6 - FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO</p> <p>1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:</p> <ul style="list-style-type: none">- la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, ove possibile, in accordo con il Responsabile di Area;- le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;- le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;- possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili di Area;- la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna; <p>2. [...]</p> <p>3. In attuazione di quanto sopra, le parti prendono atto dell'attuale regime di flessibilità e concordano di ritrovarsi entro febbraio 2020 per ridefinire l'istituto.</p>	<p>ART. 6 - FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO</p> <p>1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:</p> <ul style="list-style-type: none">- la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano e anche per la pausa pranzi, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, ove possibile, in accordo con il Responsabile di Area;- la fascia temporali di flessibilità è determinata in n.30 minuti in entrata e uscita (per l'uscita solamente nei giorni senza rientro pomeridiano);- le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;- possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili di Area;- la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna; <p>2. [non modificato]</p> <p>3. abrogato</p>



Comune di Vermezzo con Zelo
Città Metropolitana di Milano



ART. 14 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

commi da 1 a 8 [.....]

9. In attuazione di quanto previsto dall'articolo 69 del CCNL del 21/5/2018, al 5% del personale, arrotondato all'unità superiore, che ha conseguito la miglior performance individuale è attribuita una maggiorazione del premio di produttività pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

ART. 14 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

commi da 1 a 8 [*non modificati*]

9. In attuazione di quanto previsto dall'articolo 69 del CCNL del 21/5/2018, al 5% del personale, arrotondato all'unità superiore, che ha conseguito la miglior performance individuale è attribuita una maggiorazione del premio di produttività pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

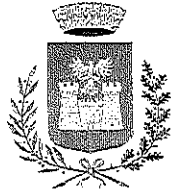
In caso di parità di valutazioni più elevate, l'individuazione dei dipendenti assegnatari della maggiorazione del premio individuale sarà effettuata tenendo conto di chi abbia conseguito il più elevato incremento nella valutazione individuale della performance rispetto all'anno precedente; in caso di ulteriore parità, l'incremento è calcolato a ritroso assumendo a riferimento gli anni ancora precedenti. Nel caso non fosse possibile applicare tale criterio per l'individuazione dei destinatari della maggiorazione del premio, la maggiorazione del premio sarà attribuita pro quota a ciascun dipendente che ha ottenuto la valutazione più elevata.

ART. 17- INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (comma 1)

1. Per il 2019 l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'articolo 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL 21/5/2018, spettante al personale appartenente alla categoria D (non incaricato di posizione organizzativa) - C - B, viene attribuita ai dipendenti delegati per adempimenti previsti dalla legge (Ragioneria Generale dello Stato, dipartimento Funzione Pubblica, INPS, INAIL, Ministeri, ecc..) ed è graduata come segue:
2. L'indennità di cui al precedente punto 1 è

ART. 17- INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (comma 1)

L'indennità per specifiche responsabilità di cui all'articolo 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL 21/5/2018, spettante al personale appartenente alla categoria D (non incaricato di posizione organizzativa) - C - B, viene attribuita ai dipendenti in base all'allegata "Disciplina del riconoscimento della indennità per specifiche responsabilità".



Comune di Vermezzo con Zelo
Città Metropolitana di Milano



annua ed è corrisposta mensilmente; la stessa è rapportata al periodo di assegnazione dell'incarico e alla durata dell'orario di lavoro (*part time*).

3. Le parti concordano di ritrovarsi entro il mese di febbraio 2020 al fine di rideterminare i criteri di attribuzione dell'istituto.

Vermezzo con Zelo, 15/09/2020



DISCIPLINA DEL RICONOSCIMENTO DELLA INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

(Art.70 quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018 Funzioni Locali)



Art. 1 - FINALITÀ

L'indennità per specifiche responsabilità, di cui all'articolo 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21/5/2018, spetta al personale appartenente alle categorie B, C o D, non incaricato di posizione organizzativa, formalmente individuato dal Responsabile di Area competente, cui sono affidati compiti con specifiche responsabilità o cui sia attribuita la responsabilità di un Servizio, se formalmente istituito nell'organizzazione dell'Ente.

Il presente documento, sulla base dei criteri generali individuati in sede di contrattazione integrativa decentrata, definisce condizioni e procedure per l'attribuzione e l'erogazione dei compensi spettanti.

Art. 2 - FINANZIAMENTO DEI COMPENSI

- 1) Gli oneri relativi al finanziamento dei compensi per specifiche responsabilità sono a carico del fondo delle risorse destinate al finanziamento del salario accessorio del personale.
- 2) Il budget massimo, complessivamente destinato all'istituto, è determinato in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa.

Art. 3 CONDIZIONI DI APPLICABILITÀ

- 1) Le responsabilità cui attribuire il compenso devono essere qualificanti e tali da contraddistinguere le modalità di svolgimento in concreto delle prestazioni lavorative rispetto alle caratteristiche della categoria e del profilo professionale.
- 2) Per "specifiche responsabilità" si intende il conferimento di compiti che comportano specifiche responsabilità.
- 3) Non può essere riconosciuta la specifica responsabilità per l'esercizio di compiti e funzioni che rientrino nell'ordinaria prestazione lavorativa ascrivibile alla categoria e al profilo professionale. Non può essere riconosciuta la specifica responsabilità per il solo fatto che il dipendente svolga le mansioni attinenti al proprio profilo.
- 4) L'attribuzione avviene secondo canoni di ragionevolezza e criteri di proporzionalità e graduazione, attraverso un raffronto della complessità e ampiezza dei contenuti e dell'incidenza sulle responsabilità connesse e sui risultati di performance attesi.
- 5) La locuzione "specifiche responsabilità" non coincide con "responsabilità del procedimento" pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato con implicazioni di tipo contabile, civile e/o penale.
- 6) La specifica responsabilità deve avere carattere continuativo e deve essere corrispondente all'anno solare.
- 7) In nessun caso il compenso per specifiche responsabilità può essere utilizzato per remunerare mansioni superiori (anche prive della prevalenza) previste dall'art. 52 del D.lgs. 165/2001.
- 8) La specifica responsabilità può essere riconosciuta solo previa assunzione di atto formale di conferimento, adottato dal responsabile competente, recante altresì la decorrenza del conferimento (è esclusa l'attribuzione retroattiva). In assenza di atto formale di conferimento, non può essere riconosciuta l'indennità per specifiche responsabilità.

Art. 4 - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DEL BUDGET RELATIVO ALL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ



- 1) Il compenso è determinato in valori annui lordi che variano da un minimo di € 500,00 sino ad un massimo di € 3.000,00 ed è collegato all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità individuate secondo quanto previsto dall'art. 3 e riportate nella scheda di attribuzione dei relativi punteggi, sulla base dei seguenti criteri:
- strategicità;
 - complessità dell'incarico e grado di preparazione e competenza richiesti;
 - autonomia operativa.
- 2) La graduazione avviene attraverso l'attribuzione di punteggi parametrici, da parte delle singole Posizioni Organizzative, riferiti ad ogni singolo elemento di valutazione, nell'ambito del punteggio massimo attribuibile a ciascuno di essi, così come indicato nella tabella sotto riportata:

Punti	Strategicità
Fino a 30	Le responsabilità conferite hanno un impatto molto rilevante sui risultati attesi
Fino a 15	Le responsabilità hanno un impatto significativo sui risultati attesi
5	Le responsabilità conferite hanno un impatto contenuto sui risultati attesi
Punti	Complessità dell'incarico e grado di preparazione e competenza richiesti
Fino a 30	<p>Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica, rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, a condizione che l'incarico comporti effettivo svolgimento di compiti di responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.</p> <p>Le attività devono essere caratterizzate inoltre da elevate conoscenze plurispecialistiche con contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi.</p> <p>Inoltre l'incarico può riferirsi a funzioni complesse assegnate dalla Posizione Organizzativa per far fronte ad attività di progetto non rientranti nelle funzioni ordinarie assegnate all'Area, anche orientate al contenimento del ricorso ad incarichi professionali esterni.</p>
Fino a 15	<p>Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano anche un rilievo esterno, con incarico di referente diretto verso soggetti istituzionali esterni o organi di controllo. La specifica responsabilità è riconosciuta anche nei casi in cui l'incarico si riferisca ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc.). Le attività devono essere caratterizzate inoltre da elevate conoscenze con contenuto</p>



	di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi.
5	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti meno complessi che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa. Le attività devono essere caratterizzate inoltre da approfondite conoscenze mono specialistiche, con frequente necessità di aggiornamento, con contenuto di concetto e con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi. Media complessità dei problemi da affrontare.
Punti	Autonomia
Fino a 30	Il soggetto agisce con elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico/amministrativo alle decisioni che assume l'Ente.
Fino a 15	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.
5	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del Settore di riferimento.
	Punteggio max 100

La determinazione dell'importo economico spettante all'indennità valutata si ottiene con l'applicazione del punteggio totale raggiunto alle fasce di valore sotto riportate:

Punti	Indennità in % sul totale del fondo destinato annualmente alle specifiche responsabilità
Fino a 25 punti	€ 500,00
Da 26 a 50 punti	€ 1.500,00
Da 51 a 90	€ 2.000,00
Da 91 a 100 punti	€ 3.000,00

- 3) L'indennità può variare ogni anno sulla base dell'effettiva disponibilità di risorse previste da attribuire tra i soggetti nominati in modo proporzionale.

Art. 5 - DIVIETO DI CUMULO

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità.



Art. 6 - DIPENDENTI A TEMPO PARZIALE

Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel proprio contratto individuale.

Art. 7 - DURATA E TEMPI DI EROGAZIONE

1. La durata degli incarichi che danno diritto all'indennità per specifiche responsabilità restano validi fino a nuovo provvedimento.
2. Gli incarichi sono rinnovabili, aggiornabili o revocabili in relazione a possibili variazioni contrattuali o organizzative.
3. L'indennità verrà corrisposta entro il 31 gennaio dell'anno successivo all'anno di conferimento dell'incarico.

Art. 8 - PROCEDURE PER L'INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI

1. Il Responsabile di ogni Area dovrà definire il numero e l'assegnazione delle specifiche responsabilità attinenti all'Area di competenza, annualmente. Gli incarichi devono essere conferiti a personale in servizio al momento della assegnazione dell'incarico.
2. Ciascun Responsabile di Area adotta il provvedimento organizzativo di conferimento della specifica responsabilità che trasmetterà all'Ufficio Personale.
3. Il budget complessivo assegnato alle specifiche responsabilità è oggetto di contrattazione decentrata, in base alle disponibilità del fondo risorse decentrate annuale.
4. Quando la responsabilità attribuita non viene esercitata per oltre tre mesi consecutivi, per assenze e/o impedimenti del dipendente, il Responsabile di Area sospende l'attribuzione dell'incarico (con relativa indennità) al dipendente assente fino al rientro del medesimo e procede con l'eventuale attribuzione dell'incarico ad interim ad altro dipendente.