



Comune di **MARANO TICINO**

Provincia di Novara

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PER IL TRIENNIO 2021 - 2023
--

In data 17 dicembre 2021 alle ore 15:00, con modalità di teleconferenza, ha avuto luogo l'incontro tra:

Tra la delegazione di parte pubblica composta dai Sigg.:

- ROSSI Dott. GIACOMO (Segretario Comunale)
- CALETTI MARA

entrambi nominati con Deliberazione di Giunta Comunale n. 81 del 29.11.2018.

E la delegazione sindacale composta dai Sigg.ri:

- GAVINELLI MAURO – C.I.S.L.. **Novara** – **FP PIEMONTE ORIENTALE**
- PITZALIS EMANUELE - FP CGIL NOVARA VCO
- DE GRANDIS STEFANO – U.I.L. Novara
- AGOSTINI MARIA TERESA – R.S.U.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI normativo) per il triennio 2021-2023.



Comune di **MARANO TICINO**

Provincia di Novara

INDICE:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	3
CAPO I – Disposizioni Generali	3
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale	3
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	3
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto.....	4
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....	4
CAPO I – Risorse e Premialità.....	4
Art. 4 – Quantificazione delle risorse.....	4
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse.....	4
Art. 5 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....	4
CAPO III – Progressione economica orizzontale	5
Art. 6 – Criteri generali	5
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità.....	6
Art. 7 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL).....	6
Art. 8 – Indennità per specifiche responsabilità	7
Art. 9 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità.....	8
CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	8
Art. 10 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.	8
CAPO VI – Performance e Premio individuale.....	10
Art. 11 - Disciplina della performance e del premio individuale.....	10
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO	12
CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro	12
Art. 12 – Lavoro straordinario e Banca delle ore	12
Art. 13 – Orario massimo di lavoro settimanale	13
Art. 14 – Flessibilità dell’orario di lavoro.....	13
CAPO II – Discipline Particolari	14
Art. 15 – Salario accessorio del personale a tempo parziale	14
Art. 16 – Salario accessorio del personale a tempo determinato	14
Art. 17 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione.....	14
Art. 18 – Servizio sostitutivo di mensa e disposizioni in materia di buoni pasto	
Art. 19 - Clausola finale	15



Comune di **MARANO TICINO**

Provincia di Novara

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
 - b) d.lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) d.lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante “Modifiche e integrazioni al [decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), ai sensi degli [articoli 16](#), commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e [17](#), comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della [legge 7 agosto 2015, n. 124](#), in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
 - e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di G.C. n° 035 del 15.04.1999
 - f) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro;
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula **e sino al 31 dicembre 2023**;
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.



Comune di **MARANO TICINO**

Provincia di Novara

Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all’Amministrazione.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 4 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all’incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell’Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall’Amministrazione;

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 5 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell’applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell’Ente sulla base dell’analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell’Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;



Comune di **MARANO TICINO**

Provincia di Novara

-
- b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, le parti prendono atto che l'affidamento dei fondi viene assegnato ai Funzionari incaricati di Posizione organizzativa (PO) dell'ente.

CAPO III – Progressione economica orizzontale

Art. 6 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL;
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.

Con effetto dal 1.01.2022, si propone la progressione orizzontale a favore della dipendente istruttore amministrativo - ufficio tributi (passaggio da categoria C03 a C04), avendo maturato, sulla base dei criteri come sotto enumerati, (valutazione per meriti e per categoria) la priorità a tale passaggio.

Non si propongono progressioni orizzontali per i Responsabili di posizioni organizzative che dovranno essere valutate separatamente dall'organismo di valutazione previsto da Regolamento.

Requisiti minimi e criteri di punteggio:



Comune di MARANO TICINO

Provincia di Novara

- valutazione media nel triennio non inferiore a punti 6/10 e (7/10 per i dipendenti di categoria D);
- 1 punto per arricchimento professionale per ogni anno di servizio svolto rispetto all'anno in cui è stata attribuita l'ultima progressione (o dall'anno di assunzione);
- diversi pesi per categoria:
 - 10 punti categoria B,
 - 4 punti categoria C,
 - 2 punti categoria D;
- 10 punti per il personale inquadrato in posizione iniziale;
- un punteggio pari ai passaggi intercorrenti tra la posizione economica attuale e quella teorica finale (es.: un dipendente di categoria B02 matura 5 punti, poiché le progressioni orizzontali gli permetterebbero al massimo di arrivare fino alla posizione B07); in guisa tale da dare maggiore possibilità ai dipendenti in posizione più svantaggiata.

2021

dipendenti tempo indeterminato	pos. attuale	fine scala	valutazione sufficiente	ultima progress.	punteggio arricch. prof.	punteggio pos. iniziale	pesi per categoria	pesi per passaggi a fine scala	totale	requisito minimo 24 mesi prec. progr.	priorità
caletti	D03	D07	si	2020	1	0	2	5	8	SI	4
giovanna	C03	C06	si	2017	4	0	4	3	11	SI	2
agostini	D03	D07	si	2017	4	0	2	4	10	SI	3
magugliani	C01	C06	si	2020	1	10	4	5	20	NO	
amelia	D01	D07	si	2020	1	10	2	6	19	NO	
carion	B08	B08	si	2019	2	0	10	0	12	SI	1
					13	20	24	23	80		

Per i criteri di priorità si è osservato il vincolo posto dal comma 6 dell'articolo 16 del Ccnl 21.5.2018, secondo cui: “Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi”.

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 7 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
 - Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,00 al giorno;
 - Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
 - Espletamento di maneggio valori: euro 1,00 al giorno.
1. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).



Comune di **MARANO TICINO**

Provincia di Novara

In considerazione del rischio a cui è esposto nell'espletamento delle sue mansioni, si conferma il seguente importo per la seguente figura:

- € 360,00 annue per dipendente esecutore ufficio tecnico (categoria B07).

La suddetta indennità deve essere erogata nella misura massima di Euro 30,00 mensili per il periodo di effettiva esposizione al rischio ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, così come modificato dall'art. 41 del CCNL del 22.01.2004.

Art. 8 – Indennità per specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario PO, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
- c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.

L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di €. 500,00 ad un massimo di €. 3.000,00, è determinato dal competente Funzionario PO. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

Si propongono i seguenti importi per le seguenti figure:

- € 1.750,00 (2.100 rapportati alla percentuale di part – time) annue per istruttore amministrativo part – time ufficio tributi (categoria C03).
- € 1.500,00 (1.500 per tempo pieno, rapportati ai mesi di lavoro) annue per istruttore amministrativo servizi demografici (categoria C01).

L'indennizzo spettante all'istruttore direttivo ufficio segreteria – affari generali (categoria D03) è riassorbito dalla progressione concessa a valere dal 1.01.2017;



Comune di **MARANO TICINO**

Provincia di Novara

Art. 9 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a €. 350,00 annui lordi:

- a. compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- b. compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
- c. al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d. compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Funzionari PO che ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette; Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- a) € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
- b) € 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;
- c) € 300,00 agli Ufficiali Elettorali;
- d) € 300,00 al Responsabile dei Tributi;

Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità (comma 1) nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore;

Le indennità di che trattasi sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

Si definisce il seguente importo per la seguente figura:

- *non rilevandosi dipendenti non titolari di P.O. delegati con atto formale a svolgere le funzioni di ufficiale di stato civile per l'anno 2021 tale indennità non viene erogata.*

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 10 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 10.1 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. d.lgs. 446/1997);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del d.l. 269/2003);

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Settore competente.



Comune di MARANO TICINO

Provincia di Novara

Nel corso del 2021 sono maturati i seguenti importi a titolo di incentivi tecnici, che debbono intendersi comprensivi di oneri CPDEL ed IRAP, ai Responsabili unici del procedimento, ognuno per il periodo di competenza

NOMINATIVO RUP	lavoro pubblico	lordo	netto
amelia	barriere architettoniche cimitero	208,72	157,76
gadda	barriere architettoniche cimitero	109,85	83,03
amelia	strada crocetta	363,20	274,53

Art. 10.2 – Compensi di cui all'art. 70-ter CCNL - Compensi ISTAT

- 1. Gli enti possono corrispondere specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.*
- 2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c).*

Nel corso del 2021 sono maturati i seguenti importi a titolo di compensi ISTAT, che debbono intendersi comprensivi di oneri CPDEL ed IRAP, da corrispondersi al personale impiegato nelle attività di censimento.

NOMINATIVO	COMPENSO	lordo	netto
agostini	censimento ISTAT	402,60	304,31
giovanna	censimento ISTAT	402,60	304,31
magugliani	censimento ISTAT	402,60	304,31

Gli importi di cui sopra sono acconti frutto della ripartizione in parti uguali della somma corrisposta da ISTAT, preventivamente depurata dalla quota di spettanza comunale. Il saldo verrà erogato nel corso del 2022 con i criteri definiti da ISTAT.

Art. 10.3 – Compensi di cui all'art. 56-quater CCNL - proventi delle violazioni del codice della strada

- 1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D. Lgs. n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:*
 - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo - Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;*



Comune di **MARANO TICINO**

Provincia di Novara

b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72;

c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Il Comune di Marano Ticino riconosce uno specifico fondo per il personale del Corpo di Polizia Municipale, destinandovi i proventi sopra detti per un ammontare annuo pari alla somma del 5% della quota indicata dall'art. 208 al primo capoverso del comma 4, riferita alle violazioni accertate nell'anno solare precedente, diminuita della somma iscritta al fondo crediti relativa ai medesimi incassi, al lordo degli eventuali oneri previsti da legge. Essendo il servizio in convenzione intercomunale, tali somme, una volta determinate, saranno oggetto di trasferimento al Comune titolare del rapporto di lavoro.

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 11 - Disciplina della performance e del premio individuale

1. Si propongono i seguenti criteri per la corresponsione della produttività 2021:

- Individuazione dei progetti finalizzati che sono stati portati a termine nell'anno di riferimento, e contestuale incidenza del singolo progetto, a seconda della complessità di esecuzione e del valore economico che assume per l'Amministrazione il raggiungimento dell'obiettivo:*



Comune di MARANO TICINO

Provincia di Novara

PROGETTI E VALORI ASSEGNATI			
PROGETTO	DESCRIZIONE	VALUTAZIONE %	VALORE
A	gestione illuminazione votiva e gestione loculi e attività cimiteriali	13%	€ 338,00
B	manutenzione straordinaria aree verdi e coordinamento cantieri di lavoro	16%	€ 416,00
C	gestione diretta dei tributi e servizio di precompilazione IMU	16%	€ 416,00
D	pulizia straordinaria locali mostre e palestra	0%	€ 0,00
E	riorganizzazione biblioteca comunale con adesione BANT	12%	€ 312,00
F	controllo piattaforma ecologica e coordinamento con il servizio raccolta rifiuti	9%	€ 234,00
G	consulenza agli uffici nella gestione delle procedure informatizzate	0%	€ 0,00
H	controllo fenomeno profughi	0%	€ 0,00
I	riorganizzazione servizio Ufficio Tecnico	9%	€ 234,00
J	gestione e chiusura opere pubbliche in corso pro patto stabilità	0%	€ 0,00
K	gestione pratiche urbanistica	0%	€ 0,00
L	supporto per rogazione di atti pubblici	0%	€ 0,00
M	predisposizione diretta di tracciati da inviare al Ministero in via telematica	3%	€ 78,00
N	mansioni ufficiale anagrafe e stato civile	14%	€ 364,00
O	coordinamento amministrativo con ufficio tecnico e toponomastica	8%	€ 208,00
P	controllo fenomeno prostituzione sul territorio	0%	€ 0,00
Q	organizzazione ufficio Polizia Locale	0%	€ 0,00
TOTALE		100%	€ 2.600,00

Sono stati indicati pari a 0% i progetti che, durante il 2021, non sono stati oggetto di realizzazione da parte di dipendenti a tempo indeterminato.

- Individuazione dei soggetti coinvolti nei vari progetti per il 2021:

DESCRIZIONE	incidenza
MAGUGLIANI MASSIMILIANO	E – M – N – O
GIOVANNA NAIKE	A – C – F – M – O
CARION CLAUDIO	A – C – F
AMELIA ALIDA ANTONIA CARLA	I

- Individuazione dell'incidenza del singolo addetto nella realizzazione del progetto assegnato, in rapporto all'impegno e alla competenza che il soggetto stesso dedica al



Comune di **MARANO TICINO**

Provincia di Novara

raggiungimento dell'obiettivo. I dati sono esposti su base annua e sono soggetti a riparametrazione, in caso di cessazione dal servizio.

NOME	PROG	%	PROG	%	PROG	%	PROG	%	PROG	%
CARION CLAUDIO	A	40	B	100	F	60				
GIOVANNA NAIKE	A	60	C	100	F	40	M	50	O	70
MAGUGLIANI MASSIMILIANO	E	100	M	50	N	100	O	30		
ALIDA AMELIA ANTONIA CARLA	I	100								

Produttività per il personale fuori ruolo

Si registra il seguente personale fuori ruolo durante l'anno 2021:

- dipendente C01 inquadrato presso l'ufficio tecnico, assunto, rispettivamente, a decorrere dal 23.11.2020 (fino al 30.04.2021), dal 21.06.2021 al 31.10.2021 e dal 15.11.2021 al 31.12.2021 con incarico temporaneo ai sensi del comma 557 della L. 311/2004
- dipendente C05 inquadrato presso l'ufficio tecnico, assunto, rispettivamente, a decorrere dal 2.01.2020 (fino al 31.01.2021,) dal 1.03.2021 al 31.07.2021 e 1.08.2021 al 31.12.2021 con incarico temporaneo ai sensi del comma 557 della L. 311/2004

Viene prevista un'erogazione al dipendente di categoria C05, già disposta con Deliberazione di Giunta Comunale n. 63 del 29.09.2021, in quanto il suddetto ha concorso al PRGC come segue:

Il lavoro ha riguardato la rielaborazione completa della Tav. 8 ELABORATO TECNICO RIR: AREE DI ECLUSIONE E AREE DI OSSERVAZIONE, recependo tutte le prescrizioni fatte dalla Regione Piemonte, che ha espresso con parere, relativamente alla Tavola presentata originariamente.

L'elaborato è stato sottoscritto dal dipendente suddetto come Pianificatore Urbanista e dal Responsabile del Servizio Tecnico.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 12 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano che:

- a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 annue;
- b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 100



Comune di **MARANO TICINO**

Provincia di Novara

L'orario di lavoro del personale a tempo pieno è fissato in 36 ore settimanali, articolato sulla base dei singoli contratti di lavoro.

I minuti lavorati precedenti all'orario di servizio non possono essere computati come straordinario sommandoli ai minuti lavorati in eccedenza all'uscita. La frazione minima di straordinario riconoscibile è pari a mezz'ora.

Esempio:

- entrata 7.45 - uscita 13.20: ore da conteggiare: 5:00
- entrata 7.45 - uscita 13.30: ore da conteggiare: 5:30
- entrata 8.30 - uscita 13.15: ore da conteggiare: 4:30 (occorrerà recuperare mezz'ora di assenza, se la prestazione lavorativa antimeridiana deve essere di almeno 5 ore, salvo casi per i quali sia stato richiesto il permesso).

La pausa minima tra il lavoro prestato in fascia antimeridiana e quello della fascia postmeridiana deve essere di almeno mezz'ora.

Gli straordinari devono essere sempre autorizzati per iscritto dal Responsabile del Servizio a cui fa capo il dipendente, prima di essere effettuati. In mancanza del responsabile, devono essere autorizzati dal Segretario Comunale. In casi eccezionali, l'autorizzazione può essere anche verbale, salvo poi essere formalizzata nel più breve tempo possibile.

I dipendenti a tempo parziale non possono effettuare straordinari, se non nell'ambito del 10% delle ore di servizio di un mese.

Il fondo per gli straordinari deve essere costituito con apposito provvedimento del Responsabile del Personale all'inizio di ogni nuovo anno e deve essere di importo pari a quello previsto dal presente contratto, salvo variazioni da apportare per Legge

Art. 13 – Orario massimo di lavoro settimanale

In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti ragioni:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Posizione organizzativa

Art. 14 – Flessibilità dell'orario di lavoro

In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:



Comune di **MARANO TICINO**

Provincia di Novara

- Fascia di flessibilità, valida per tutti i dipendenti, di 1 ora con l'obbligo di completare l'orario giornaliero teorico;
- Fascia di flessibilità, valida per tutti i dipendenti, che preveda la possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita per mezz'ora, nell'orario mattutino e pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio;

In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 15 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo

Art. 16 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

Art. 17 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

Viene qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004.

Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera *a* della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera *b* della disposizione in commento).

Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.



Comune di **MARANO TICINO**

Provincia di Novara

Art. 18 – Servizio sostitutivo di mensa e disposizioni in materia di buoni pasto

Per servizio sostitutivo di mensa si intende quello fruibile in pubblici esercizi appositamente convenzionati con il Comune di Marano Ticino.

Ha diritto al servizio di mensa, attraverso l'attribuzione di un buono pasto, il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, sia pieno che parziale.

Ai sensi dell'art. 45 del CCNL 14.09.2000, il buono pasto spetta ai dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione di almeno tre ore nella fascia pomeridiana, con una pausa NON superiore a due ore e NON inferiore a trenta minuti.

La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario.

Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

A titolo esemplificativo:

- orario lavorativo: 8.00 – 13.00 e 14.30 – 17.30 *il buono spetta;*
- orario lavorativo: 8.00 – 15.00 *il buono NON spetta;*
- orario lavorativo: 8.00 – 13.00 e 16.00 – 19.00 *il buono NON spetta;*
- orario lavorativo: 8.00 – 13.00 e 13.30 – 16.30 *il buono spetta.*

Art. 19 - Clausola finale

Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse 2022 e 2023, qualora non modificato o disdettato dalle parti, entro il 30 giugno dei rispettivi anni.



Comune di **MARANO TICINO**

Provincia di Novara

Allegato “A” al CCDI 2021-2023

APPENDICE

PASSAGGIO DI PERSONALE DA EX CONSORZIO INTERCOMUNALE POLIZIA LOCALE

Si rimette a quanto esposto nei precedenti verbali, relativamente al passaggio derivato dalla soppressione dei Consorzi di funzioni tra Enti Locali, ex art. 2 , comma 186, lettera e) della legge 191 del 23/12/2009, come modificato dal D.L. 25 gennaio 2010 n. 2, convertito, con modificazioni, nella legge 26 marzo 2010 n. 42 e ss.mm.ii.,

Considerato che nell'occasione della contrattazione decentrata 2006 il Comune di Marano Ticino si era adoperato per ridurre il fondo salario accessorio, a seguito del trasferimento del personale dipendente al nuovo Consorzio di Polizia Locale Intercomunale. In quell'occasione, il conteggio eseguito teneva conto della media triennale delle retribuzioni accessorie del dipendente trasferito e, pertanto, si era provveduto alla decurtazione della somma così come risultante, pari ad Euro 5.735,65 in ragione d'anno.

Tenuto conto che, a seguito di consultazioni sindacali, la somma da rimettere a disposizione ammontava ad Euro 8.728,41 e si stabiliva, in termini annuali, il seguente incremento:

- quota di euro 5.735,65 minore decurtazione della parte stabile del fondo derivante dalla quota “storica” cristallizzata;
- quota di euro 2.992,76 eccedenza da inserire in parte STABILE.

Si evidenzia, infine, che la dipendente inquadrata presso il servizio di Polizia Locale (dipendente in posizione economica C05) ha prestato servizio di ruolo presso il Comune di Marano Ticino fino al 31.08.2017 e, dal 1.09.2017, risulta ora in ruolo presso un altro comune, a seguito di procedura di mobilità recepita con Deliberazione di Giunta Comunale 44 del 8.08.2017.

Progetto obiettivo “neve e pronto intervento stagione invernale”

A ristoro del servizio prestato dal dipendente esecutore ufficio tecnico (categoria B07) per gli interventi di sgombero neve e spargimento sale effettuati al di fuori dell'orario di lavoro, anche in orario notturno, si propone di costituire un progetto obiettivo del valore di Euro 1.000,00 per l'anno 2021 con durata dal 01.11.2021 al 31.03.2022.

Il servizio è finalizzato a garantire, per il periodo invernale:

- Condizioni ottimali di percorrenza delle principali strade comunali in affiancamento alla ditta aggiudicataria dell'appalto del servizio di sgombero neve;
- Accessibilità agli edifici pubblici;
- Coordinamento con eventuali interventi di soggetti/squadre esterne;
- Gestione ottimale dei mezzi e dei materiali utilizzati;
- Servizio di assistenza e controllo dell'operato delle associazioni o soggetti terzi cui è stato dato l'incarico di supporto nelle attività di sgombero neve con fornitura materiale necessario, spargimento sale e sgombero neve;
- Ripristino danni al sedime stradale causati dalla stagione invernale;
- Interventi di sistemazione cunette bordo stradale;

Si considera, in tale progetto, anche il servizio prontamente prestato, pur in mancanza di una specifica indennità di reperibilità per il periodo invernale.



Comune di MARANO TICINO

Provincia di Novara

Le somme relative alle risorse del F.E.S. 2021 sono enumerate nell'elenco allegato (ALLEGATO 1).

Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 1	
a) differenziale progressioni economiche a regime	365,68
b) progressioni economiche anni precedenti	11.468,06
c) indennità di comparto	3.464,35
d) incremento delle indennità personale educativo asili nido	-
e) indennità personale ex-VIII qualifica	-
f) indennità art. 70-septies CCNL 2018	64,56
indennità di euro 64,56 già prevista dall'art. 8 CCNL 9/5/2006 che è attribuita al personale assunto in profili della categoria A o in profili collocati nella categoria B, posizione economica B1, o che vi perviene per effetto dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. In assenza di indicazioni il relativo importo è stato inserito nella parte stabile del fondo.	
fondo straordinari	2.968,53
TOTALE utilizzi vincolati	18.331,18
Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 2	
a) performance organizzativa (quota del ...% delle risorse variabili)	-
b) performance individuale (quota del ...% delle risorse variabili)	4.100,00
c) maggiorazione premio individuale (art. 69 CCNL 2018)	-
d) indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 2018):	-
d.1) indennità di rischio	360,00
d.2) indennità di disagio	-
d.3) indennità maneggio valori	-
e) indennità di turno (art. 23 CCNL 2018)	-
f) indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 2018)	-
g) indennità di riposo compensativo (art. 24 CCNL 14/9/2000)	-
h) compensi per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies CCNL 2018)	3.250,00
i) indennità di funzione personale P.M. cat. C/D (art. 56-sexies CCNL 2018)	-
l) indennità servizio esterno di vigilanza (art. 56-quinquies CCNL 2018)	-
m) incentivi a personale P.M. per progetti di potenziamento dei servizi di sicurezza e controllo stradale (art. 56-quater CCNL 2018)	-
n) progetti per il conseguimento di obiettivi dell'ente (art. 67, c. 5, lett. b, CCNL 2018)	-
o) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 68, c. 2, lett. g, CCNL 2018):	-
o.1) incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p, D. Lgs. 15.12.1997, n. 446)	-
o.2) incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma	-
o.3) compensi professionali Avvocatura dell'ente (art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma, c. 7)	-
o.4) compensi Istat	-
o.5) altro _____	-
p) compensi messi notificatori (art. 54 CCNL 14/9/2000)	-
q) progressioni economiche relative all'anno di effettuazione	-
r) somme corrispondenti ai risparmi derivanti dal Piano Triennale di razionalizzazione ex D.L. n. 98/2011	-
TOTALE utilizzi da contrattare	7.710,00



Comune di **MARANO TICINO**

Provincia di Novara

Riepilogo costituzione e destinazione Fondo	
Totale risorse stabili (art. 67 CCNL 2018)	23.974,29
Totale risorse variabili (art. 67 CCNL 2018)	2.902,09
a) Totale risorse	26.876,38
Somme destinate agli utilizzi vincolati (art. 68 CCNL 2018)	18.331,18
Somme destinate agli utilizzi da contrattare (art. 68 CCNL 2018)	7.710,00
b) Totale destinate	26.041,18
DIFFERENZA Totale a - b	835,20