

COMUNE DI MASERÀ DI PADOVA

Provincia di Padova

Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del personale dipendente degli enti locali per l'anno 2021-Parte economica.

Individuazione delle risorse decentrate ANNO 2021

A seguito della Deliberazione di Giunta Comunale n. 57 del 22/07/2021 ad oggetto "Nomina *Delegazione Trattante di parte pubblica contrattazione anno 2021*".

Vista la Deliberazione di Giunta Comunale n. 38 del 16/05/2019 ad oggetto "Atto di indirizzo per la *Delegazione Trattante di parte pubblica relativa alla contrattazione collettiva decentrata integrativa anni 2019-2021 - nuovo contratto ccnl del 21.05.2018*".

Vista la Determinazione n. 396 del 04/11/2021 con la quale è stata determinata la parte stabile del fondo delle risorse decentrate anno 2021;

il giorno 04/11/2021 alle ore 16,00 presso la sede comunale del Comune di Maserà di Padova di Padova in via Conselvana n. 97 ha avuto luogo l'incontro tra:

- la **Delegazione di parte pubblica**, composta da:
Segretario Comunale – Presidente della delegazione trattante LUCCA Dr. Maurizio;
Rag. Volpin Giampaolo – membro;
- la **Delegazione di parte sindacale**, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L.:
 - Galletto Maurizio Responsabile Territoriale CGIL di Padova per il quale è presente il sig. Filone Pierluigi appositamente delegato.
 - Furlan Ettore Responsabile Territoriale CISL di Padova/Rovigo per il quale è presente il sig. Fabris Andrea appositamente delegato.
 - Tognazzo Stefano Responsabile Territoriale UIL di Padova
- la **Rappresentanza Sindacale Unitaria**:
sig.ri Filone Pierluigi (C.G.I.L.), Fabris Andrea (C.I.S.L.), Querciani Andrea (UIL FPL)

Al termine della riunione le parti hanno raggiunto un accordo in merito al presente C.C.D.I., per l'anno 2021 parte economica, del personale dipendente del Comune di Maserà di Padova.

Il Fondo per il trattamento accessorio per l'anno 2021, dopo l'adeguamento previsto dal D.L. n. 34/2019, risulta ammontare ad euro **171.970,66**, ed è costituito come segue:

COSTITUZIONE RISORSE DECENTRATE ANNO 2021

POSIZIONI ORGANIZZATIVE	€ 67.500,00
STRAORDINARI	€ 4.400,00
POSIZIONE SEGRETARIO	€ 13.152,00
FONDO ACCESSORIO STABILE	€ 69.418,66
FONDO VARIABILE PERFORMANCE	€ 7.000,00
FONDO ACCESSORIO VARIABILE-PROGETTI	€ 10.500,00
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2021	€ 171.970,66

**COSTITUZIONE FONDO SALARIO ACCESSORIO art. 67 C.C.N.L. 21.05.2018 RELATIVO AI DIPENDENTI
DEL COMUNE DI MASERA' DI PADOVA - ANNO 2021**

FONTI DI FINANZIAMENTO STABILI	IMPORTI
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 1 Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017.	€ 67.626,02
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. a) Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite).	€ 2.121,60
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. b) Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).	€ 1.065,21
Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. c) Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente).	€ 1.130,35
art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 5 lett. a) Incrementi per gli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche.	€ 3.856,89
Eventuali riduzioni del fondo per personale ATA, posizioni organizzative, processi di esternalizzazione o trasferimento di personale	€ 6.381,41
SOMMA RISORSE STABILI	€ 69.418,66

FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI	IMPORTI
art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. h) -performance.	€ 7.000,00
art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 5 lett. b) conseguimento degli obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento.	€ 10.500,00
SOMMA RISORSE VARIABILI	€ 17.500,00

RIPARTIZIONE RISORSE DECENTRATE ANNO 2021

PARTE FISSA

Art. 1

RIFERIMENTO CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI 2021
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	€ 32.222,71
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c), CCNL 22/01/2004)	€ 10.049,94

Art. 2

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a €. 350,00 annui lordi compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi.
2. Al finanziamento dell'indennità per particolari responsabilità, di cui all'art. 70 – quinquies, comma 2, lettere a) del CCNL 21.05.2018, è destinata una somma riportate nell'allegato A) del presente atto.
3. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56 – sexies del CCNL 21.05.2018.
4. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le particolari responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 56 - quinquies, comma 2, del CCNL 21.05.2018, non cumulabile con quella del precedente articolo 10.

5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per particolari responsabilità di cui al presente articolo, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
6. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
7. L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.
8. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
9. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
10. L'attribuzione dell'indennità è annuale ed è liquidata mensilmente.
11. Viene eventualmente definita dal Responsabile del servizio interessato.

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità per dipendente
Ufficiali di stato civile, anagrafe ed elettorale, addetto Ufficio Tributi	€ 300,00

Per un totale di euro 1.200,00

Art. 3 Indennità condizioni di lavoro.

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 1,50 al giorno;

2. Si individuano di seguito i fattori rilevanti di attività:

a) Esposte a RISCHIO:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute. Rientrano ad esempio, fra queste attività l'esecuzione di interventi di segnaletica stradale e l'esecuzione di interventi alla rete di pubblica illuminazione;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.
- L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità per attività esposte al rischio e disagio è competenza del relativo Responsabile.

attività esposta a disagio: euro 1,00 al giorno

Indennità di rischio/disagio per tutti gli operatori esterni, importo stanziato.	€ 1.650,00
--	-------------------

- b) Maneggio Valori: L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

- In sede di prima applicazione tale indennità viene riconosciuta all'economo comunale, nominato con apposito atto di Giunta Comunale n. 30 del 29/03/2005

Tale indennità verrà determinata in base alle seguenti fasce di maneggio valori annuo:

- da € 0 a € 1.000 euro 0,0 al giorno;
- da € 1.001 a € 5.000 euro 1 al giorno
- da € 5.001 a € 15.000 euro 1,50 al giorno
- da € 15.001 in poi euro 2 al giorno

L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività, pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa.

Indennità di maneggio valori per l'Economo comunale nominato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 30 del 29/03/2005, importo stanziato.	€ 400,00
--	-----------------

PARTE VARIABILE

FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI	IMPORTI
art. 68 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. b)-performance.	€ 7.000,00
art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 5 lett. b) conseguimento degli obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento.	€ 10.500,00
SOMMA RISORSE VARIABILI	€ 17.500,00

Art. 4

Premi correlati alla performance art. 68, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018.

1. L'importo stanziato annualmente nel Fondo di Produttività per la performance individuale verrà ripartito tra i vari settori in base al personale presente e attribuito ai dipendenti in coerenza con il vigente "Sistema di misurazione e valutazione delle performance", che considera il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi, e la valutazione della performance individuale, effettuata da ciascun Responsabile di Area compilando le relative schede finali di valutazione secondo gli indicatori stabiliti dal Regolamento di disciplina delle Performance approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 19/03/2019.
2. Il seguente schema degli importi a disposizione di ogni Settore per il pagamento delle performance individuale anno 2021:

SETTORE	IMPORTO PER PERFORMANCE
BIBLIOTECA	€ 466,66
ANAGRAFE	€ 1.400,00
AREA TECNICA	€ 3.266,67
RAGIONERIA-SOCIALE	€ 1.866,67
	€ 7.000,00

Art. 5

Attivazione/miglioramento dei servizi art. 67, comma 5, lett. b), CCNL 21/05/2018.

In ragione dell'attivazione/miglioramento dei servizi, come da Deliberazioni di G.C. n. 40 del 13/05/2021 e n. 1 del 14/01/2021, è stata stanziata una somma totale di **€ 10.500,00** necessaria per:

- "Digitalizzazione pratiche edilizie", che si prefigge i seguenti obiettivi:

1. la digitalizzazione e l'indicizzazione dei documenti cartacei;
2. la creazione di un archivio ibrido ordinato e funzionale, di facile consultazione;
3. la definizione di linee guida per la consultazione e l'estrapolazione dei documenti parte
4. dell'archivio ibrido da condividere con gli uffici e le figure professionali che ne sono responsabili.
5. l'eventuale (futura) creazione in cloud di portali specializzati per l'espletamento diretto delle richieste di documenti (accesso agli atti)

Per un totale di € 3.000,00 lordi.

- "Informatizzazione servizio cimiteriale", tale progetto prevede:

1. formazione del personale.
2. rilevazione sul campo dei dati dei defunti inumati per una completa mappatura.
3. rilevazione sul campo dei dati dei defunti tumulati in tombe di famiglia.
4. caricamento dei nominativi dei defunti inumati e tumulati in loculi comunali, cinerari e ossari.
5. rilevazione e caricamento defunti cremati o in cassetta ossario inseriti in loculi o cinerari già occupati da altri defunti.
6. collegamento planimetria – intitolazione tomba di famiglia.
7. inserimento defunti tumulati in tombe di famiglia.

Per un totale di € 5.000,00 lordi.

- **"Servizi Sociali"**

1. accoglimento istanze di aiuto economico sociale e successiva erogazione di buoni alimentari o contributi economici
2. predisposizione di forme di aiuto a favore delle persone in difficoltà
3. altre *modalità di intervento quali sportelli di ascolto, servizio di consegna della spesa per i più anziani, servizio di trasporto presso le strutture sanitarie, consegna farmaci e spesa a casa, visite domiciliari etc..*
4. Verifiche connesse al Reddito di Cittadinanza.
5. Gestione istanze di contributo per centri estivi.

Per un totale di € 2.000,00 lordi.

- **"Sistemazione banca dati IMU e invio ai contribuenti dei modelli F24"**, tale progetto è contemplato nel piano degli obiettivi approvato con Deliberazione di G.C. n. 1 del 14/01/2021 e prevede:

1. assistenza e consulenza IMU ai cittadini, mediante attività di consulenza telefonica, via mail e su appuntamento.
2. sistemare della posizione tributaria di ogni contribuente incrementando quindi la banca dati IMU nella procedura Halley.
3. predisposizione attraverso la procedura Halley del modello di versamento F24 IMU ai contribuenti.

Per un totale di € 500,00 lordi.

Art. 6

Viste le sopra riportate ripartizioni del Fondo di produttività anno 2021 **rimangono da contrattare risorse derivanti dalla parte stabile pari ad euro 23.896,01** che vengono come segue ripartite:

- Importo stimato per le progressioni orizzontali **euro 3.000,00** (l'eventuale parte rimanente sarà utilizzata per le indennità di responsabilità del procedimento).
- Importo stimato per indennità di Responsabilità del Procedimento **euro 20.896,01.**

da destinare come segue:

Progressione economica all'interno della categoria

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL. Oltre al finanziamento delle progressioni orizzontali storiche, in applicazione dell'articolo 7, del CCNL 21.5.2018, è previsto l'espletamento, nell'anno 2021 di una tranches di progressioni economiche orizzontali (arrotondamento per difetto) dei dipendenti.
2. La procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali è la stessa stabilita dall'art 4, comma 2, del Contratto Decentrato sottoscritto in data 12/12/2019 che al comma 2 così recita:

"Dopo la stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste le progressioni orizzontali, il Responsabile del servizio Personale provvede alla redazione delle graduatorie, sulla base dei seguenti criteri:

- a. **50% incidenza della valutazione:** Valore dato dalla media delle valutazioni della performance individuale conseguite nel triennio precedente l'anno in cui si avviano le procedure.
- b. **40% incidenza esperienza maturata negli anni di riferimento:** Per esperienza maturata si intendono le capacità acquisite e la crescita professionale dimostrate nel periodo di permanenza nella precedente posizione economica acquisita, tenendo conto della capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute e dell'abilità applicativa e di sfruttamento razionale e ottimizzato delle cognizioni apprese in ambito operativo in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio.
A tal fine l'esperienza maturata sarà valutata dal Responsabile di Settore e dal Segretario Comunale per il personale non titolare di Posizione Organizzativa e solo dal Segretario Comunale per i titolari di Posizione Organizzativa, attribuendo un punteggio secondo la tabella sotto riportata:

CAPACITA' ACQUISITE / CRESCITA PROFESSIONALE	
scarsa	0,4
limitata	0,6
significativa	0,8
elevata	1

- c. **10% incidenza della formazione:** competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi"

3. Nell'anno 2021 viene stanziato un importo presunto pari ad **euro 3.000,00**. Accederanno alla progressione i primi classificati di ogni categoria. Eventuali variazioni in aumento o in diminuzione di tale importo verranno imputate al fondo previsto per le indennità di Responsabilità del Procedimento.
4. Considerato che le schede di valutazione delle categorie D con Posizione Organizzativa e quelle senza Posizione Organizzativa risultano essere tra loro diverse e quindi non comparabili, si stabilisce che vengono effettuate due procedure distinte, una per l'accesso alle progressioni economiche orizzontali dei dipendenti aventi categorie D con Posizione Organizzativa e l'altra per l'accesso alle progressioni economiche orizzontali dei dipendenti aventi categorie D senza Posizione Organizzativa.
5. Le future progressioni verranno effettuate nel rispetto del CCNL vigente.

Art. 7

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

- Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è destinata una somma riportata nell'allegato A) al presente atto.
- L'indennità disciplinata dall'art.70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art.56-sexies del CCNL 21.5.2018. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore.
- In riferimento a quanto previsto dall'art. 70 - quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente attribuite, con apposito provvedimento dai Responsabili di posizione organizzativa al personale appartenente alla categoria B, C e D, 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.
- L'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito di un valore massimo di € 3.000,00 annui lordi.
- Ai fini dell'anzidetta attribuzione e nell'ottica di una uniformità di valutazione, i responsabili dovranno preliminarmente confrontarsi tra loro in sede di Conferenza di Servizi.
- Al personale in part-time l'indennità verrà rideterminata in misura corrispondente.
- L'incarico di responsabile di procedimento rientra tra i compiti previsti dal C.C.N.L. e pertanto non può costituire elemento per il riconoscimento di specifiche responsabilità.
- L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata, di norma, in quote mensili.
- L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.
- Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
- L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
- Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
- Le Parti sottolineano che l'importo stanziato per l'anno 2021 a titolo di indennità di responsabilità di procedimento viene ripartito tra i vari settori come meglio esplicitato nello schema sotto riportato. Sarà cura del Responsabile di ogni Area ripartire tra i responsabili del procedimento dallo stesso nominati l'importo assegnato al proprio settore. La somma totale a disposizione potrà variare visto il sopra riportato articolo relativo alle progressioni.

AREA	IMPORTO PER PROCEDIMENTO
SEGRETERIA-BIBLIOTECA	€ 2.089,61
SERVIZI DEMOGRAFICI	€ 4.179,20
TECNICA	€ 7.104,64
FINANZIARIA-SOCIALE	€ 7.522,56
	€ 20.896,01

Art. 8 Risorse previste da disposizioni di legge

- **Incentivi per funzioni tecniche** art. 113 D. Lgs. n. 50/2016-art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018. Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 176 del 11/12/2018 è stato approvato il Regolamento relativo alle funzioni tecniche.
- **Proventi da recupero evasione IMU** art. 1 c. 1091 L. 145/2018- art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 33 del 29/04/2021 è stato approvato apposito Regolamento Incentivi Gestione Entrate.
- **Risorse assegnate dall'ISTAT per le attività di rilevazione** art. 67, comma 3, lett. c), e art. 70-ter, CCNL 21/05/2018. Censimento della popolazione e delle abitazioni anno 2021.

Si fa presente che le somme indicate nel presente accordo potranno essere oggetto di variazione in base alle trattenute derivanti da assenze per malattia.

Nelle more dell'approvazione del contratto decentrato anno 2022, si concorda di procedere nell'anno 2022 alla liquidazione mensile delle indennità (considerato che le stesse sono disciplinate direttamente dai contratti nazionali) riportate negli articoli 2 e 3.

Si conferma che questo Comune concede il buono pasto, per la singola giornata lavorativa, al dipendente che effettui un orario di lavoro ordinario, o straordinario autorizzato, di almeno 8 ore. La pausa pranzo deve essere superiore ai 30 minuti e inferiore alle 2 ore. I periodi di assenza oraria a qualsiasi titolo usufruita non concorrono al completamento dell'orario di lavoro minimo previsto per il buono pasto. Si ribadisce che il buono pasto viene quantificato in euro 7,00 per gli aventi diritto.

Maserà di Padova, 04/11/2021

- la **Delegazione di parte pubblica**, composta da:
Segretario Comunale – Presidente della delegazione trattante LUCCA Dr. Maurizio;

Rag. Volpin Giampaolo – membro;

- la **Delegazione di parte sindacale**, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L.:
 - Galletto Maurizio – Responsabile Territoriale CGIL di Padova per il quale è presente il sig. Filone Pierluigi appositamente delegato.
 - Furlan Ettore – Responsabile Territoriale CISL di Padova/Rovigo per il quale è presente il sig. Fabris Andrea appositamente delegato.
 - Tognazzo Stefano – Responsabile Territoriale UIL di Padova

- la **Rappresentanza Sindacale Unitaria**:

sig.ri
Filone Pierluigi (C.G.I.L.)

Fabris Andrea (C.I.S.L.)

Querciani Andrea (UIL FPL)

