

COMUNE DI MEDA
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI MEDA
ANNO 2021

A seguito del parere favorevole espresso in data 2.11.2021 dal Collegio dei Revisori dei Conti sull'ipotesi di CCI ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, ed a seguito della deliberazione n. 206 dell'8.11.2021, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo per il personale dipendente

Il giorno 15 novembre 2021 alle ore 12.00 ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente,
F.to dott.ssa Paola Cavadini - Segretario Generale

e dai sigg.: dott. Ing. Damiano Camarda – Dirigente Area Infrastrutture e Gestione del Territorio
dott.ssa Sara Corbetta – Dirigente Area Risorse Finanziarie

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL

FP C.G.I.L. F.to Tania Goldonetto

C.I.S.L. FPS . F.to Nicola Turdo

U.I.L. FPL . F.to Antonio Durante

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.

F.to Foiani Sara

F.to Verlini Rita

F.to Losco Doriano

F.to Difresco Ciro

Guarnerio Giuseppe

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegata ipotesi di accordo del CCI del personale non dirigente del Comune di Meda.

COMUNE DI MEDA
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

COMUNE DI MEDA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2021

IPOTESI DI ACCORDO
CCI PER IL COMUNE DI MEDA – ANNO 2021

Art. 1 Progressioni economiche

Art. 2 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

Art. 3 Fondo per le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane-produttività anno 2021

Art. 4 Utilizzo risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2021

Art. 5 Ambito di applicazione e durata

ART. 1

Progressioni economiche

1. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante, parte stabile, e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale. Le risorse destinate alle progressioni orizzontali devono offrire la possibilità di progressione nel rispetto della garanzia dei principi di pari opportunità previsti dalla normativa vigente.

L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici è ripartita in modo proporzionale per Area, in base alle disponibilità del Fondo incentivante, parte stabile, e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti.

3. E' garantita all'interno di ogni Area almeno una progressione per ogni categoria. Coperto il numero minimo di progressioni all'interno dell'Area (n. 1 cat. B, n. 1 cat. C e n. 1 cat. D per ciascuna Area), qualora ci fossero risorse in esubero, saranno incrementate le progressioni delle categorie più basse dell'ambito della medesima Area.

4. Partecipano alle selezioni per le progressioni economiche i dipendenti:

a) assunti con contratto a tempo indeterminato nell'ente al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione;

b) in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'Ente e nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi (maturato il 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente l'anno della selezione) ovvero i dipendenti in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il Dirigente dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso il Comune di Meda;

c) che nell'anno precedente a quello di decorrenza del beneficio economico, hanno assicurato una presenza in servizio pari almeno a 4/5 dell'ordinario orario di lavoro, non considerando ai fini del

COMUNE DI MEDA
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

computo come periodi di mancata presenza: le malattie con assenza continuata superiore a 45 giorni, ferie e riposo compensativo, assenza per infortuni per cause di servizio, permessi sindacali per attività riferite all'Ente, aspettative o distacchi sindacali, astensione obbligatoria per maternità, assenza per donazione di sangue, assenza per permessi retribuiti di cui alla legge 104/92. Requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione triennale, per ogni anno del triennio, di almeno 70% e il non aver riportato sanzioni disciplinari definitive superiori al richiamo scritto nel biennio precedente.

5. A tal fine il personale appartenente alla Categoria per la quale sono previste progressioni, è inserito, da parte dell'ufficio personale, indicativamente entro 20 giorni dalla consegna delle valutazioni da parte dei Dirigenti/responsabili di posizione organizzativa, in una graduatoria in base al punteggio riportato. Il punteggio è calcolato come somma del punteggio ottenuto per ogni singolo anno per il triennio a cui si riferisce la progressione economica. A parità di punteggio verrà tenuto conto, nel seguente ordine, dei seguenti criteri:

- passaggio dalla prima alla seconda posizione economica, dalla seconda alla terza e così di seguito;
- maggior periodo di servizio prestato nell'ente.

6. I benefici economici della progressione economica avranno decorrenza non antecedente al 1 gennaio dell'anno di sottoscrizione della parte economica del contratto integrativo decentrato. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

7. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.

8. Gli eventuali resti di ciascuna Area andranno ad incrementare le risorse dell'Area che dovesse eventualmente avere la necessità di integrare le risorse per garantire il numero minimo di progressioni (n. 1 progressione per categoria).

ART. 2
Indennità per specifiche responsabilità
(art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

1. Le risorse complessive annue a disposizione per il finanziamento delle specifiche per l'annualità 2021 si quantificano in €. 7.200,00 graduate in base alle variabili definite in base all'art. 10 del Contratto Collettivo Integrativo 2018-2021.

ART. 3
Fondo per le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane per la produttività
anno 2021

Per l'esercizio 2021 si prende atto della consistenza del Fondo per le Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, come da determinazione dirigenziale n. 152 del 30.09.2021, determinato nell'importo di **euro 346.965,82**.

ART. 4

**Utilizzo risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane per la produttività
anno 2021**

Le parti concordano sulla seguente destinazione delle risorse prevedendo che le eventuali economie delle risorse non disponibili alla contrattazione, ovvero di parte stabile, saranno destinate alla produttività del medesimo anno.

<i>IPOTESI DI UTILIZZO FONDO</i>	
Indennità di comparto	45.000,00
Progressioni orizzontali storiche	130.000,00
Progressioni orizzontali da finanziare 2021	17.000,00
Indennità di turno	29.000,00
Indennità di rischio	3.000,00
Indennità di maneggio valori	2.000,00
Indennità di reperibilità	23.000,00
Indennità di responsabilità	7.200,00
Indennità ufficiali di anagrafe	3.000,00
Indennità di servizio esterno	3.000,00
Quota diritti di notifica	300,00
Welfare	800,00
Art. 67 c. 3 lett. g) ISTAT	5.789,00
Quota recupero somme	5.358,73
Produttività	72.518,09
Totale	346.965,82

ART. 5

Ambito di applicazione e durata

Il presente CCI si applica a tutto il personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato del Comune di Meda, eccetto i Dirigenti.

COMUNE DI MEDA
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

Quanto non espressamente disposto dal presente CCI deve intendersi regolato dalle norme legislative, regolamentari e contrattuali vigenti.

Le disposizioni del presente contratto restano in vigore fino a quando non saranno espressamente sostituite da successivo CCI e comunque nei limiti in cui non risultino incompatibili con le norme del CCNL o con disposizioni di legge.