



COMUNE DI CASTELLETTO SOPRA TICINO  
PROVINCIA DI NOVARA

28053 - Piazza F.lli Cervi, 7 - P.I. 00212680037

P.E.C.: [castellettosopraticino@pec.it](mailto:castellettosopraticino@pec.it)

Accordo economico per la costituzione e la destinazione del fondo efficienza e servizi, ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 21.05.2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2021, come previsto dall'art. 67, comma 1 del predetto Contratto. Relazione illustrativa

**Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Ipotesi dell'accordo</b> <b>29.12.2021</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anno</b> <b>2021</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<b>Parte Datoriale:</b> Presidente: Segretario Comunale Dott.ssa Gabriella Grosso <b>Delegazione Sindacale:</b> <b>Componenti RSU:</b> Sig. Ciaccio Giacinto sig.ra Monforte Laura sig.ra Casadio Montanari Monica sig. Santini Matteo <b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</b> FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali, <b>Firmatarie dell'ipotesi di accordo:</b> Rappresentante FP CGIL sig. Emanuele Pitzalis Rappresentante CISL FP sig. Mauro Gavinelli
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente
<b>Materie trattate dall'accordo economico (descrizione sintetica)</b>	a) Costituzione e destinazione del fondo per l'anno 2021 b) Premio incentivante sulla performance organizzativa ed individuale c) Incentivi per specifiche responsabilità d) Indennità di funzione per il personale della Polizia Locale e) Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale f) Piano di lavoro del comando di Polizia Locale g) Indennità di turno h) Indennità condizioni di lavoro i) Indennità per notifiche effettuate j) Indennità maneggio di valori k) Incentivi per funzioni tecniche l) Compensi Istat

<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di Revisione in data 24.01.2022 – prot. n. 0001936  L'Organo di Revisione non ha effettuato rilievi.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	Delibera della Giunta Comunale n. 62 del 24.05.2021, ad oggetto: “Approvazione del piano esecutivo di gestione - piano degli obiettivi 2021”; Delibera della Giunta Comunale n. 80 del 05.07.2021, ad oggetto: “Modifica ed integrazione del piano degli obiettivi 2021”; Delibera della Giunta Comunale n. 128 del 11.11.2021, ad oggetto: “Modifica obiettivi 2021”; L'Amministrazione ha adottato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 43 del 22.03.2021 il piano triennale per la prevenzione della corruzione comprensivo della sezione relativa alla trasparenza ed integrità per il triennio 2021/2023. In data 31.05.2021, il Nucleo di Valutazione ha attestato l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione previsti dal D. Lgs. 14.3.2013, n. 33, come da documentazione registrata al prot. n. 0017129 del 18.06.2021. Il Nucleo di Valutazione ha validato: - in data 30.06.2021, con verbale n. 2/2021, il piano degli obiettivi dell'anno 2021; - in data 16.07.2021, con verbale n. 4/2021, la relazione della Performance dell'anno 2020; - in data 27.07.2021, con verbale n. 5/2021, e in data 17.11.2021, con verbale n. 6/2021, le modifiche apportate agli obiettivi dell'anno 2021.
<b>Eventuali osservazioni</b> La Giunta Comunale con propria deliberazione n. 8 del 31.01.2022 ha autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato - accordo economico anno 2021.		

## **Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

### A) illustrazione di quanto disposto dall'accordo economico

La costituzione del fondo per l'anno 2021, per esplicita previsione dell'art. 67, comma 1, del nuovo C.C.N.L. segue le regole previste nel citato Contratto Integrativo Aziendale approvato con D.G.C. 51/01.04.2019 e sottoscritto in data 11.04.2019.

Tale contratto si intende richiamato per le parti non modificate con l'accordo per l'anno 2021.

Tenuto conto che anche l'anno 2021 ha visto i lavoratori affrontare situazioni di particolare stress e disagio quanto a tempi, modalità ed aggravio di lavoro legati alla pandemia da Covid-19. Tale emergenza è stata considerata, in sede di contrattazione decentrata integrativa, con apposite voci di indennizzo, ai dipendenti che hanno prestato l'attività lavorativa in presenza nei mesi di particolare emergenza (gennaio-febbraio-marzo-aprile / novembre-dicembre).

Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività anno 2021, sulla base delle vigenti norme contrattuali, sono riportate nel prospetto predisposto dal Responsabile dell'Area Finanziaria allegato alla relazione tecnico-finanziaria.

Richiamata l'ipotesi di accordo con la quale si stabiliscono le seguenti ripartizioni delle risorse per l'anno 2021:

1. premio incentivante sulla performance organizzativa ed individuale secondo le schede di valutazione allegata alla Deliberazione n. 76 del 02.05.2019
2. Eventuali maggiori o minori spese sulle seguenti voci:
  - indennità di turno
  - Indennità condizioni di lavoro
  - indennità di reperibilità
  - indennità di comparto

- indennità per le notifiche effettuate (per un massimo di € 280,00)
- indennità per il servizio esterno

finanziate dal fondo, riscontrate a consuntivo, andranno a ridurre o aumentare la voce destinata al fondo incentivante.

Le parti danno atto che per l'anno 2021 non vengono destinate risorse alle progressioni economiche orizzontali.

3. Indennità per particolari responsabilità:

- € 1.900,00 annui ai dipendenti nominati Capi-ufficio;
  - € 1.100,00 annui ai dipendenti nominati Responsabili di procedimento, collegate ad attività che comportano un rilievo esterno e autonomia;
  - € 1.100,00 annui ai dipendenti nominati Coordinatore dell'Asilo Nido,
  - € 1.100,00 annui ai dipendenti nominati Responsabile della gestione delle attività del personale operaio,
- I predetti compensi sono riproporzionati in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale.
- € 350,00 annui ai dipendenti nominati ufficiali di stato civile e d'anagrafe
  - € 350,00 annui ai dipendenti nominati responsabili dei tributi

4. Indennità di funzione dipendenti Polizia Locale:

- € 1.900,00 annui ai dipendenti della Polizia Locale nominati Capi-ufficio/Vice Commissario;
  - € 1.100,00 annui ai dipendenti nominati Responsabili di procedimento/Assistente, per attività che comportano un rilievo esterno e autonomia;
  - € 550,00 annui per il grado rivestito di Ispettore;
- I predetti compensi sono riproporzionati in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale.

5. Indennità per il servizio esterno per il personale della Polizia Locale:

Le parti stabiliscono che per i periodi di oggettiva ed incrementata esposizione a maggior rischio in conseguenza dell'emergenza epidemiologica dovuta al Covid-19 in conseguenza del servizio prestato in presenza, il valore della precitata indennità, stabilita in € 2,00, viene incrementata di € 2,00 per i periodi 01/01/2021 – 30/04/2021 e 1/11/2021 – 31/12/2021. L'indennità per il servizio esterno è pertanto determinata in complessivi € 4,00 nei mesi predetti.

6. Piano di lavoro del Comando di Polizia Locale:

Il progetto denominato "Castelletto Sopra Ticino sicura" è autorizzato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 108 del 26.08.2021 è previsto per un importo complessivo massimo di € 5.000,00.

7. Indennità di turno:

Riconosciuta per il personale addetto alla vigilanza e per il personale ausiliario dell'asilo nido comunale.

8. Attività esposte a rischi (Art. 70 bis, comma 1, lett. b):

Per l'importo di € 2,00 giornalieri, riconosciuta al personale operaio e al cuoco in servizio presso l'asilo nido, sulla base di atto organizzativo da parte del Responsabile del Settore, che indica i nominativi e attesta l'esposizione a condizioni di rischio quali per esempio

- prestazioni di lavoro che comportano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze o strumenti che per le modalità con cui devono essere impiegati oppure per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento o della loro composizione sono potenzialmente fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente (utilizzo di decespugliatori, tagliaerba, flessibili e simili);
- svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che per le caratteristiche degli stessi o per le sostanze presenti o impiegate sono potenzialmente fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente (lavoro lungo la carreggiata stradale di pulizia e/o interventi manutentivi e simili, lavori che comportano il rischio di caduta, lavori nelle cucine);
- prestazioni di lavoro che comportano contatto con materiale insalubre, rifiuti, sostanze corrosive, resti cimiteriali potenzialmente fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente.

9. Attività esposte a disagio (Art. 70 bis, comma 1, lett. a),

Sulla base delle dichiarazioni motivate del Responsabile dell'Area interessata, per l'importo di € 1,00 giornalieri, che attesta l'attività prevalente particolarmente scomoda svolta in condizioni stentate e/o faticose, quali ad esempio da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente

In particolare, si riconosce il disagio connesso allo stress relazionale riconducibile ad alcune prestazioni che si differenziano dalle normali attività di front office in quanto comportano un'effettiva e prolungata attività con esposizione al rapporto con il pubblico (per almeno la metà dell'orario giornaliero) caratterizzata da difficoltà relazionali e dall'attività di espletamento pratiche attraverso l'analisi di possibili soluzioni richiedenti specifiche conoscenze e competenze. La suddetta attività deve altresì comprendere la rielaborazione del materiale acquisito

durante lo svolgimento del servizio di sportello. Tale indennità viene corrisposta al personale che sostituisce il dipendente assente a condizione che sussistano i criteri sopra descritti.

10. Disagio Covid-19:

Anche per l'anno 2021, data la situazione eccezionale legata all'emergenza sanitaria (Covid-19) si prevede una specifica indennità riconducibile ad una situazione di disagio per tutti i dipendenti che hanno prestato servizio in presenza, nei mesi dell'emergenza ed in particolare dal 01/01/2021 al 30/04/2021 e dal 1/11/2021 al 31/12/2021) così determinato: € 2,00.

Le parti concordano che questa indennità, determinata nello stesso ammontare di cui al punto 5, è cumulabile con altre indennità, fatti salvi i divieti sanciti dal CCNL 2016-2018.

Pertanto la presente disposizione deroga ad ogni diversa e contrastante disposizione contenuta nel contratto collettivo integrativo 2019/2021.

11. Maneggio di valori:

Indennità riconosciuta al dipendente nominato agente contabile.

12. Incentivi per funzioni tecniche:

Somme riconosciute ai sensi ex art. 67, comma 3, lett. C) CCNL 21.05.2018, per l'importo € 3.644,31;

13. Compensi Istat:

➤ Censimento Permanente della Popolazione: contributo presunto forfettario pari a € 2.544,00;

➤ Indagine multiscopo sulle famiglie "Aspetti della vita quotidiana" pari a € 23,00.

Infine, con riferimento all'art. 25 del Contratto Collettivo Integrativo si dà atto che l'Amministrazione Comunale ha destinato con deliberazione n. 31 del 01.03.2021, ad oggetto: "Destinazione dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie alle norme del C.D.S. – anno 2021", la somma di € 4.000,00 finalizzata alla previdenza complementare del personale di vigilanza, per l'anno in corso.

IL RESPONSABILE DELL' AREA AMMINISTRATIVA – DEMOGRAFICA

Dott.ssa Daniela Oleggini

Castelletto Sopra Ticino, 03.02.2022