



Comune di Arona

Provincia di Novara

* * * * *

Riunione tra la Delegazione di Parte Pubblica e le Organizzazioni Sindacali

***ACCORDO UTILIZZO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020
del 04.03.2021***

Sono presenti alla riunione:

Delegazione di Parte Pubblica:

Dr. Agostino Carmeni – Segretario Generale

Dr. Giovanni Vesco – Dirigente Settore 3°

Ing. Mauro Marchisio - Dirigente Settore 2°

Organizzazioni Sindacali

Orlandi Francesco CGIL

Massenzana Walter CGIL

De Grandis Stefano UIL

Gavinelli Mauro CISL

Cuozzo Alfonso CSA

RSU:

Luongo Maurizio

Rossi Giancarlo

Lira Paola

Bozza Morena

Piaconi Silvia

Oggi, addì quattro del mese di Marzo dell'anno 2021, la delegazione trattante di parte pubblica illustra alle Organizzazioni Sindacali presenti le proposte dell'Amministrazione Comunale in merito al contratto integrativo parte economica per l'anno 2020.

Premesso che la Giunta Comunale in data 01.12.2020 con atto di indirizzo n. 161/2020 invitava la Delegazione Trattante di Parte Pubblica a sottoscrivere con le Organizzazioni Sindacali il contratto decentrato integrativo parte economica 2020, tenendo conto in particolare di quanto segue:

A) nella parte variabile del Fondo di Produttività potrà essere allocata anche per l'anno 2020, la somma di € 17.973,36 - ai sensi dell'art. 67 - comma 4 - del CCNL 21.05.2018, corrispondente all'1,2% del monte salari 1997 - da destinarsi, in parte, alla remunerazione dei seguenti progetti di produttività:

Progettualità di lavoro con incentivo per attività socio-assistenziale in occasione dell'emergenza socio economica da Covid 19 primo semestre 2020- (approvato con direttiva 86 del 30.06.2020) da integrarsi eventualmente con altre figure non afferenti con i servizi sociali che hanno svolto significativa attività in presenza;

B) Welfare dal 2020 sulla base delle disponibilità di Bilancio fino ad un massimo di spesa di euro 25.000.00. Questa voce sarà inoltre condizionata dall'equilibrio trovato in sede di contrattazione in ordine agli istituti oggetto di contrattazione decentrata;

Atteso che in data 09.12.2019 è stato già sottoscritto il Ccdi triennio 2019-2021 e che pertanto nel corso dell'anno 2020 il Comune di Arona ha continuato ad erogare ai dipendenti che ne avevano titolo gli istituti economici disciplinati dai precedenti accordi decentrati e dai contratti nazionali tra i quali progressioni orizzontali, indennità di comparto, retribuzioni di posizione, indennità condizioni di lavoro, turnazione, indennità specifiche responsabilità, etc.

Dato atto che con determinazione n. 568/2020 veniva costituito il fondo per le risorse decentrate anno 2020 e che il Revisore dei Conti ha espresso contestuale parere con il quale attesta la compatibilità dei relativi costi con i vincoli del Bilancio.

Dato atto inoltre che ai sensi dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 (c.d. Decreto "Crescita") e del DM attuativo del 17.3.2020 concordato in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, a partire dall'anno 2020 il Salario accessorio deve essere adeguato in aumento rispetto al valore medio pro-capite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti al 31.12.2020 rispetto ai presenti al 31.12.2018.

Tenuto conto che il numero di dipendenti in servizio al 31.12.2020 è superiore al numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2018, pertanto, in attuazione dell'art. 33 c. 2 del D.L. n° 34/2019 convertito nella L. 58/2019, il fondo e il limite di cui all'art. 23 c. 2 del D.Lgs 75/2017 deve essere adeguato in aumento al fine di garantire il valore medio pro-capite riferito al 2018 per l'importo pari ad € 12288,00;

In merito al WELFARE INTEGRATIVO la proposta è la seguente.

Avviare il welfare integrativo di cui all'art. 72 CCNL con un impegno finanziario in modo tale da garantire un minimo individuale di € 300,00 come segue:

- Per i dipendenti che opteranno per la PREVIDENZA COMPLEMENTARE PERSEO-SIRIO l'amministrazione verserà annualmente (in aggiunta a quanto già previsto dall'art. 18, comma 3 del CCNL 05/10/2001 e dell'Accordo quadro nazionale in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici del 29/07/1999) la quota individuale pari ad € 300,00
- Per i dipendenti che opteranno per POLIZZA SANITARIA INTEGRATIVA: nelle more della delega ad una compagnia assicurativa a gestire un fondo di assistenza sanitaria integrativa annuale rivolto al personale, al dipendente sarà garantito il rimborso della somma massima pari ad € 300,00 (da assoggettare a tassazione Irpef) delle spese sostenute per farmaci e spese per visite mediche di

qualsiasi natura sostenute dal dipendente o da componenti del nucleo familiare a far data dall' 01.01.2021 previo presentazione idonea documentazione attestante il pagamento delle prestazioni.

In merito all'Incentivazione produttività e miglioramento dei servizi la proposta è la seguente:

Il progetto Piano Marshall già illustrato in data 07.08.2020 esclusivamente per il personale dei Servizi Sociali, ha subito modifiche così come proposto dalle parti sindacali e dalla Giunta Comunale che con direttiva sopra citata, provvedendo all'integrazione con altre figure non afferenti con i servizi sociali che abbiano prestato significativa attività in presenza nel corso dell'anno 2020.

La progettualità si suddivide in queste 3 tipologie:

Progetto Covid – Piano Marshall n. 20 persone

Somma minima riconosciuta € 300,00 , ulteriori € 700,00 da distribuire sulla base delle presenza effettiva.

Spesa complessiva € 11.950,00

Progetto Covid – Propensione al rischio n. 5 persone

€ 400,00 da rapportare alla presenza effettiva

Spesa complessiva € 1.720,00

Progetto Avvio nuova Biblioteca n. 2 dipendenti

Per premiare lo sforzo notevole del personale in assenza del Direttore della Biblioteca € 600,00

Dichiarazioni

Il Geom. Walter Massenzana dichiara che il Welfare Integrativo è stato ottenuto per tutti i lavoratori grazie agli sforzi esclusivi della CGIL.

In merito alla progettualità proposta rammenta inoltre che non è stata seguita la procedura corretta per la realizzazione del progetto (inizialmente presentato per il sociale che comprendeva n. 8 lavoratori per l'importo cadauno di € 1800,00 e spesa complessiva € 14.400) e che il limite di spesa massima pattuita nell'ultimo incontro ammontava ad € 12.000,00. Ricorda inoltre che la CGIL per prima propose l'aumento dei destinatari del progetto.

Dichiara tuttavia di essere d'accordo sulla progettazione che coinvolge i 20 lavoratori (piano Marshall) per l'importo di € 11.950,00. Sulla restante parte , quella relativa ai 7 dipendenti per la somma complessiva di € 2.320,00 chiede di neutralizzare la somma riducendo la parte di produttività destinata alle differenziazioni del premio di eccellenza. Si evidenzia che comunque la produttività in questo modo aumenta di circa € 12.000. Dichiara che la CGIL è disposta a sottoscrivere l'accordo a condizione che venga modificato l'art 4 del CCDI aggiungendo la progettualità proposta solo per l'anno 2020 e che si modifichi il passaggio il comma 2 portando la valutazione minima per il premio di eccellenza a 95 anziché 93.

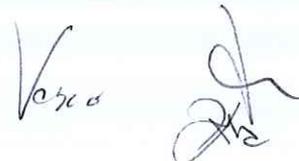
Il sig. Gavinelli si dichiara favorevole ai ristori ai lavoratori ed alle proposte fatte.

Il Sig. De Grandis dichiara di voler accettare la proposta anche con le eventuali modifiche e di aver mandato dei lavoratori di accettare la proposta dell'Amministrazione Comunale.

Il sig. Rossi chiede per quale ragione non sia stato coinvolto il personale del Centro Diurno.

Il dr. Vesco dichiara che ogni Dirigente ha effettuato una attenta valutazione dell'attività svolta dai lavoratori del proprio settore nel periodo in questione ed ha provveduto all'individuazione dei soggetti destinatari del progetto sulla base di criteri oggettivi.

Il Rag. Luongo afferma che il 2020 è stato un anno molto particolare e che pertanto è doveroso un riconoscimento per coloro che hanno fatto uno sforzo aggiuntivo e concorda con le proposte presentate anche con eventuali modifiche. Per quanto riguarda il Welfare riconosce il merito alla Cgil di averlo portato a termine.



Il sig. Cuozzo dichiara favorevole nonostante il progetto non sia stato comunicato preventivamente.

La sig. Piaconi chiede se la modifica del valore da 93 a 95 diventerà definitiva. E dichiara che sarebbe stata necessaria una discussione specifica sull'argomento.

Il dr. Vesco comunica che la modifica con passaggio a punteggio minimo a 95 per il premio d'eccellenza è un atto dovuto in quanto è presente una anomalia da sanare tra il CCDI e il Sistema di valutazione il quale prevede già tale valore a 95.

Il geom. Massenzana ricorda che la CGIL a fine anno 2020 ha chiesto il passaggio da buono pasto cartaceo a buono pasto elettronico e l'aumento dello stesso ad € 8,00.

Il dr. Vesco dichiara che al momento si è provveduto al passaggio al buono pasto elettronico e che l'ufficio personale sta ultimando le procedure necessarie.

Risultano tutti favorevoli.

Si dichiara concluso l'incontro.

Letto, confermato e sottoscritto.

DELEGAZIONE SINDACALE

CGIL *[Signature]*

CISL _____

UIL _____

CSA _____

SIAPOL _____

RSU

[Signature]
[Signature]

DELEGAZIONE PUBBLICA

Presidente: *[Signature]*

Componenti: *[Signature]*

