



Consorzio dell'Adda

20121 MILANO – CORSO GARIBALDI, 70
TEL. 02 – 6572776 – FAX N. 02 – 6571729
COD. FISC.: 80060130152

**CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA
RELATIVA AL PERSONALE NON DIRIGENTE
C.C.N.L. FUNZIONI CENTRALI
TRIENNIO 2022-2024**

LA RAPPRESENTANZA
DELL'AMMINISTRAZIONE

ORGANIZZAZIONE SINDACALE
FP CGIL - MILANO

FIRMATO RSU

FIRMATO

CORTI ENRICO

CESARE BOTTIROLI

GAGLIARDI GIANFRANCO

MANUELLI STEFANO

CONSORZIO DELL'ADDA

Il Direttore
(Dott. Ing. Luigi Bertoli)

Sottoscritta il 17/10/2022 a Milano



Con riferimento al "C.C.N.L. Funzioni Centrali" del 09/05/2022, visti gli incontri sia con le RSU che con il delegato sindacale FP CGIL Sig. Cesare Bottioli, si stabilisce la seguente Contrattazione Collettiva Integrativa per il triennio 2022-2024.

Il presente accordo stipulato per il suddetto triennio s'intende valido per l'intera vigenza contrattuale, salvo condizioni di miglior favore all'atto del rinnovo C.C.N.L. e/o diverse disposizioni normative. A garanzia del mantenimento dei servizi, l'attuale pianta organica e relativa forza in essere non può subire diminuzioni di personale. In caso di evoluzioni radicali della struttura organizzativa e della logistica del Consorzio, queste verranno preventivamente comunicate alle OO.SS., compreso eventuali cambiamenti o trasferimenti delle sedi e/o uffici. Costituiscono base di partenza le Contrattazioni Collettive di Ente degli anni precedenti tenendo presente i vincoli previsti da legge e contratto.

Per l'attività particolare del Consorzio dell'Adda al personale ridotto nel numero di unità anche rispetto alla pianta organica è richiesta dall'Ente flessibilità, polivalenza e disponibilità per garantire il servizio ordinario e per fronteggiare anche casi di piena non preventivabili che potrebbero richiedere anche picchi di lavoro di natura tecnico-amministrativo.

L'amministrazione precisa che attualmente il personale periferico svolge prevalentemente attività di guardiania; il personale tecnico e amministrativo è sottoposto ad alta flessibilità ad orario giornaliero legata alla tipologia dell'attività lavorativa.

Il "C.C.N.L. Funzioni Centrali" disciplina dettagli temporali legati alle turnazioni e alla reperibilità dei guardiani; vengono valutate economicamente le ore antimeridiane e pomeridiane di turno (dalle 07.00 alle 18.00) e la reperibilità e le ore festive vengono maggiorate come da riferimenti contrattuali.

Per quanto riguarda le ore eccedenti l'orario di lavoro sia per il personale degli uffici che per quello di guardia, l'indicazione è di favorire il recupero delle ore eccedenti.

Considerate le particolari esigenze organizzative dell'Ente, per quanto riguarda il riposo compensativo spettante in seguito alla reperibilità effettuata in giorno festivo, si dà applicazione integrale all'art. 20, comma 9 del C.C.N.L. 12/02/2018.

FONDO PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA CONSORZIO DELL'ADDA / COMPARTO "Enti Pubblici non Economici"

Visto l'art. 49 del "C.C.N.L. Funzioni Centrali 09/05/2022" si costituisce il *Fondo risorse decentrate* nel quale confluiscono in un unico importo consolidato le risorse accertate nella Contrattazione Collettiva Integrativa anno 2016 nel rispetto del D.Lgs. 75/2017, art. 13, comma 2. Pertanto, il Fondo in oggetto è pari ad € 64.506,00 al 31/12/2016. Tale importo viene incrementato con decorrenza 01/01/2022 di:

- € 2.847,00 ai sensi dell'art. 49, comma 3 e comma 8 del C.C.N.L. Funzioni Centrali 09/05/2022;
- € 1.879,00 ai sensi dell'art. 49, comma 2 del C.C.N.L. Funzioni Centrali 09/05/2022 per l'anno 2022 le cui risorse vengono prelevate dal capitolo di bilancio 4/U riferito agli stipendi tabellari;
- € 8.654,00 ai sensi dell'art. 49, comma 2 del C.C.N.L. Funzioni Centrali 09/05/2022 per gli anni 2023-2024 le cui risorse vengono prelevate dal capitolo di bilancio 4/U riferito agli stipendi tabellari.

Pertanto, per l'anno 2022 il totale del *Fondo risorse decentrate* ammonta a € 69.232,00 e per gli anni 2023 e 2024 a € 76.007,00 (All. 1).

L'Ente provvederà alla fine di ciascun anno, a redigere apposita tabella per certificare la copertura finanziaria per il pagamento dei trattamenti accessori previsti nei capitoli di bilancio di riferimento.

Il *Fondo risorse decentrate* del Consorzio dell'Adda pari ad € 69.232,00 per l'anno 2022 e pari ad € 76.007,00 per gli anni 2023-2024 è utilizzato per le seguenti finalità:



per corrispondere l'Indennità di reperibilità secondo le norme contenute nell'art. 20 del C.C.N.L. Funzioni Centrali 12/02/2018. La presente indennità spetta nella misura di:

- € 10,00 quale turno giornaliero per i primi 6 giorni del mese ed € 17,00 per i successivi giorni del mese ai dipendenti dell'Area Assistenti e dell'Area Operatori occupati presso la Casa di guardia di Olginate (All. 3);

- € 10,00 quale turno giornaliero per turno al dipendente dell'Area Assistenti con residenza a Cassano d'Adda maggiorati di:

1) € 17,00 quale turno giornaliero quando è chiamato ad effettuare la reperibilità presso la Casa di guardia di Olginate (All. 3) con una stima annua di € 2.366,00;

2) € 10,00 al giorno di indennità notturna per turno quando è chiamato ad effettuare la reperibilità notturna presso la Casa di guardia di Olginate maggiorati di € 400,00 annui quale premio individuale per disagio (All. 3);

- € 3.600,00 annui al dipendente dell'Area Funzionari occupato presso la sede di Milano (All. 3);

- B) per corrispondere la Posizione Organizzativa di € 6.438,00 per l'anno 2022 e di € 3.480,00 dall'anno 2023 Ai dipendenti appartenenti all'Area Funzionari (n. 1 unità Funzionario amministrativo e n. 1 unità Funzionario tecnico) secondo specifici compiti di responsabilità assegnati (All. 4). La predetta indennità è soggetta alla decurtazione per assenze per malattia prevista dall'art. 71 del D.L. 112/2008;
- C) per corrispondere l'Indennità di disagio nella misura di € 2.126,00 (All. 5);
- D) per corrispondere l'Indennità di piccola cassa nella misura di € 1.810,00 al dipendente appartenente all'Area Funzionari (n. 1 unità Funzionario amministrativo) per maneggio e contabilità del fondo di piccola cassa in dotazione al Consorzio. La predetta indennità è soggetta alla decurtazione per assenze per malattia prevista dall'art. 71 del D.L. 112/2008;
- E) per finanziare quota dell'Indennità di Ente nella misura di € 6.365,00 con base riferita a n. 5 dipendenti ai sensi dell'art. 26, c. 5 del C.C.N.L. 2002/2005;
- F) per finanziare quota del trattamento di fine rapporto spettante ai dipendenti nella misura annua di € 686,00 (6,91% sull'Indennità di Ente riferita a n. 5 dipendenti in servizio) ai sensi dell'art. 35, c. 4 del C.C.N.L. 2006/2009;
- G) per finanziare le maggiorazioni per turni ai quali sono soggetti i dipendenti occupati presso la Casa di guardia di Olginate per fronteggiare, attraverso una precisa articolazione dell'orario di lavoro, la necessità di presenza presso la Diga di Olginate. Si applicano le nuove maggiorazioni per turni previste dal C.C.N.L. del 12/02/2018.
- H) per compensare tutte le prestazioni di lavoro straordinario fino a 100 ore annuali per dipendente. Oltre tale limite le ore in eccedenza non saranno pagate ma dovranno essere recuperate con ore di riposo;
- I) per corrispondere nella misura massima di € 3.873,00 (su base 156 ore mensili) il compenso incentivante al personale interinale inquadrato nell'ex Area B1 presso l'ufficio di Milano. L'eventuale differenza risultante da un numero di ore inferiore a 156 viene erogata al personale dipendente occupato presso la sede di Milano nell'esercizio di lavori di segreteria;
- J) per corrispondere il TEP (Trattamento Economico di Professionalità), per l'anno 2022, nella misura di € 9.906,00 (All. 6) determinata in base all'anzianità di servizio raggiunta al 31/12/2021 e all'Area di appartenenza e comunque in correlazione agli sviluppi economici riconosciuti al personale dipendente dal 01/01/2017. Dall'anno 2023 il TEP viene ridotto ad € 5.864,00 per finanziare gli aumenti sui differenziali stipendiali previsti dalla Tabella 1 del C.C.N.L. 09/05/2022 (All. 7). Il predetto trattamento è soggetto alla decurtazione per assenze per malattia prevista dall'art. 71 del D.L. 112/2008. Tale importo viene erogato mensilmente.;
- K) per corrispondere gli sviluppi economici conglobati nello stipendio tabellare a seguito della C.C.N.L. Integrativa 2016-2018 del 17/01/2017 per € 4.174,86;



per corrispondere:

per l'anno 2022, a partire dal 01/11/2022, i differenziali stipendiali istituiti ai sensi dell'art. 52 del C.C.N.L. Funzioni Centrali 09/05/2022 nella misura di € 1.878,82 per effetto della nuova classificazione del personale il cui importo viene dedotto e conteggiato nel rispetto della tabella H e G del C.C.N.L. di cui trattasi (All. 9);

- per gli anni 2023-2024 i differenziali stipendiali nella misura di € 15.654,18 di cui € 8.654,18 per gli effetti di cui sopra (All. 9) e di € 7.000,00 per gli scatti di livello attribuiti con criteri di valutazione specifici stabiliti dalla presente Contrattazione (All. 8);

M) per corrispondere i compensi per progetti specifici nella misura di € 6.300,00 a titolo di performance individuali e obiettivi (All. 2);

N) per corrispondere il compenso legato alla produttività e miglioramento dei servizi secondo specifici obiettivi raggiunti in conformità ai carichi di lavoro previsti per ciascun dipendente. L'erogazione di tale compenso è attuata dopo la necessaria verifica del raggiungimento dei risultati secondo le disposizioni vigenti e la delibera n 15/2021 del CdA del 26/10/2011 (vedi programma di produttività e miglioramento dei servizi). La ripartizione del suddetto compenso avviene, previa detrazione di tutte le spettanze sopra descritte, moltiplicando la quota disponibile per un coefficiente attribuito ad ogni dipendente ricavato da una scala di valori parametrali. Il coefficiente di cui sopra costituisce, per ogni dipendente, il compenso spettante. I valori parametrali utili per il conteggio sono la presenza, la qualifica di appartenenza, l'impegno e la polivalenza ovvero la capacità di ogni singolo soggetto a sopperire nell'ambito di varie mansioni nella risoluzione di varie situazioni imprevedute ed il disagio relativo ad attività svolte in sedi diverse;

PROGRAMMA DI PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

Il programma di miglioramento di incremento della produttività e miglioramento dei servizi del Consorzio dell'Adda su cui è basato il compenso medesimo per gli anni 2022-2024 prevede l'adeguamento, anche a seguito di idonei momenti di formazione, delle attività dei singoli dipendenti alle evoluzioni normative, informatiche e tecnologiche che consistono nell'uso sempre più frequente di internet, posta elettronica e software sia nelle applicazioni base di uso comune sia in applicazioni dedicate che il Consorzio svilupperà in modalità di uso facilmente utilizzabile con anche il parere e suggerimento del personale d'ufficio e di guardiania.

Tali sviluppi tecnologici sono richiesti dalle normative per l'informatizzazione degli Enti Pubblici (D.Lgs. n. 82 del 7 Marzo 2005).

La verifica del raggiungimento delle attività di evoluzioni tecnologiche dovrà tradursi nell'ottimizzazione e puntualità delle comunicazioni interne ed esterne del Consorzio dell'Adda.

La corresponsione dei compensi per la produttività, viene in ogni caso, erogato al raggiungimento degli obiettivi previsti dalla relazione finale strutturata per ogni qualifica di appartenenza del dipendente.

I valori parametrali utili per la distribuzione del fondo in oggetto sono:

PRESENZA (A) - E' calcolata in base ai giorni di effettivo servizio (escluse le ferie);

QUALIFICA (B) - Si considera come base di riferimento 100 l'ex livello B2, il coefficiente è aumentato o diminuito di 5 punti per ogni livello in più o in meno;

GIUDIZIO DIRIGENTE (C) - Il direttore del Consorzio valuta il personale utilizzando come parametri di riferimento carichi di lavoro, capacità organizzativa, capacità nella risoluzione dei problemi, comportamenti proattivi, note di comportamento. Il coefficiente è compreso tra 50 e 110. Il valore 50 non è un elemento negativo.

POLIVALENZA (D). - È determinata dalla capacità di sopperire a situazioni anomale o imprevedute e/o nello svolgere compiti anche di carattere inferiori nel rispetto della qualifica rivestita. Il coefficiente parte da 40 e vale 15 punti per compito specifico svolta (fotocopiatrice, centralino, uso PC, saldatura, verniciatura, attività imprevedute oltre i normali carichi di lavoro, ecc.).



Si precisa che i suddetti coefficienti parametrali applicati in sede di conguaglio sul compenso incentivante, verranno comunicati ai dipendenti su apposita scheda allegata alla busta paga correlata. Nella stessa scheda individuale il Dirigente riporterà gli obiettivi raggiunti con l'attribuzione dei predetti coefficienti di merito (C - D).

Per tutto quanto non riportato nella presente si fa riferimento alle C.C.N.L. precedenti.

Milano, li 17 OTT. 2022

RSU

Giuseppe Grazioplene
[Signature]
[Signature]

LA FEDERAZIONE SINDACALE

[Signature]

IL DIRETTORE

[Signature]



COMPARTO ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI
FONDO PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

ANNO 2022

2023-2024

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA 2022-2024

- C.C.N.L. 1998/2001, art. 31, c. 1 lett a) (risorse storiche)	€	30.519,00	
- D.P.R. 43/1990 art. 12, c. 2, lett. a) e successive modifiche	€	10.418,00	
- D.P.R. 43/1990 art. 12, c. 2, lett. b)	€	1.291,00	
- D.P.R. 43/1990 art. 12, c. 2, lett. c)	€	3.305,00	
- D.P.R. 267/1987 art. 12, lett. c)	€	235,00	
- D.P.R. 43/1990 art. 12, c. 2, lett. d)	€	3.708,00	
- D.P.R. 43/1990 art. 12, c. 2, lett. e)	€	10.859,00	
- C.C.N.L. 06/07/1995, art. 35	€	703,00	
- C.C.N.L. 1998/2001, art. 31, c. 1 lett c) (economie di gestione)	€	4.850,00	
- C.C.N.L. 1998/2001, art. 31, c. 1 lett l) (7,5% retribuzione mensile)	€	2.208,00	
- (7,5% su € 29.442,00)			
- C.C.N.L. 1998/2001, art. 31, c. 1 lett j) (0,80% retribuzione mensile)	€	718,00	
- (€ 6.904,00 x 0,80% x 13 mensilità)			
- C.C.N.L. 2000/2001, art. 4, c. 3 lett a) (0,57% monte salari 1999)	€	619,00	
- (€ 108.530,00 x 0,57%)			
- C.C.N.L. 2000/2001, art. 4, c. 3 lett e) (1% monte salari 1999)	€	1.628,00	
- (€ 108.530,00 x 1,50%)			
- C.C.N.L. 2000/2001, art. 4, c. 10 (risorse riorganizzazione)	€	17.924,00	
- C.C.N.L. 2002/2003, art. 25, c. 2 (incremento fondo)	€	1.034,00	
- (€ 15,90 x 13 mensilità x 5 dipendenti)			
- C.C.N.L. 2004/2005, art. 5, c. 1 (incremento fondo)	€	1.312,00	
- (€ 190.115,00 x 0,69%)			
- C.C.N.L. 2004/2005, art. 6, c. 2 (incremento fondo)	€	1.233,00	
- (€ 186.772,00 x 0,16%)			
- (€ 186.772,00 x 0,50%)			
- C.C.N.L. 2006/2009, art. 36, c. 5 (incremento fondo)	€	1.027,00	
- (€ 186.772,00 x 0,55%)			
- C.C.N.L. 2016/2018, art. 76, c. 89 (incremento fondo)	€	1.434,00	
- (€ 292.648,00 x 0,49%)			
- C.C.N.L. 2019/2021, art. 49, c. 3 (incremento fondo)	€	2.847,00	
- (€ 276.458,00 x 0,81%)			
- (€ 276.458,00 x 0,22%)			
- C.C.N.L. 2019/2021, art. 49, c. 2 (incremento fondo con risorse prelevate dal cap. 4/U)	€	1.879,00	
- C.C.N.L. 2019/2021, art. 49, c. 2 (incremento fondo con risorse prelevate dal cap. 4/U)	€	-	€ 8.654,00
TOTALE	€	69.232,00	€ 76.007,00

D.Lgs. 75/2017 - ART. 13 - COMMA 2

TRATTAMENTO ACCESSORIO STANZIATO ANNO 2004	€	59.500,00	
+ C.C.N.L. 2004/2005, art. 5, c. 1 (incrementi monte salari 2003)	€	1.312,00	
TRATTAMENTO ACCESSORIO STANZIATO ANNO 2007	€	60.812,00	
+ C.C.N.L. 2004/2005, art. 6, c. 2 (incremento fondo)	€	1.233,00	
+ C.C.N.L. 2006/2009, art. 36, c. 1 (incremento fondo)	€	1.027,00	
+ C.C.N.L. 2016/2018, art. 89, c. 5 (incremento fondo)	€	1.434,00	
TRATTAMENTO ACCESSORIO STANZIATO ANNO 2016	€	64.506,00	
+ C.C.N.L. 2019/2021, art. 49, c. 3 (incremento fondo)	€	2.847,00	
+ C.C.N.L. 2019/2021, art. 49, c. 2 (incremento fondo)	€	1.879,00	
+ C.C.N.L. 2019/2021, art. 49, c. 2 (incremento fondo)	€	-	€ 8.654,00
TRATTAMENTO ACCESSORIO STANZIATO PER IL TRIENNIO 2022-2024	€	69.232,00	€ 76.007,00



Progetti specifici 2022/2024

Considerato che il contatto del personale (funzioni decentrate 2019-2021) è stato rinnovato il 9/05/2022 e formalmente è già scaduto, con la presente relazione si predispone un progetto specifico di incentivi per il triennio 2022/2024 su un miglioramento qualitativo delle attività standard e su alcune attività straordinarie necessarie e impegnative per consentire al Consorzio dell'Adda un livello alto di servizio nell'ottica anche di un corretto rapporto prestazioni/retribuzioni.

1) Come per i precedenti trienni, la parte più importante, sia per contenuto operativo che per quello economico, riguarda il proseguimento delle indagini per il deflusso minimo vitale (DMV) ora deflusso ecologico (DE). A seguito del decreto regionale di approvazione della sperimentazione del DMV (dgr Lombardia X7392 del 20-11-2017) e alle modalità di misura e segnalazione automatica del dmv in alveo (dduo 1-12-2017 n. 15257 di regione Lombardia), il Consorzio è stato chiamato dagli utenti a fare verifiche specifiche (che con gli anni sono diventate di routine) con misure di portata sul fiume e sui canali di scarico (o carico) delle centrali idroelettriche e a valle degli sbarramenti degli utenti situati sul corso dell'Adda sublacuale ai fini di una conoscenza sempre più dettagliata anche a vantaggio dei singoli utenti; ne consegue quindi un miglioramento del controllo del DMV rispetto a quello teorico o calcolato in corrispondenza delle derivazioni. Le misure saranno effettuate (dove tecnicamente possibile) a valle delle prese storiche ma anche di quelle più recenti. Tali controlli hanno permesso agli utenti di attivare il controllo automatico del rispetto del DMV nei sistemi automatici di Regione/ARPA Lombardia.

Si prevedono quindi attività continuative e aggiuntive per attività DMV che coinvolgeranno soprattutto il personale quadro e direttivo (considerato anche l'ambito dei contatti e relazioni con gli utenti per coordinare e comunicare le misure e soprattutto condividere i risultati) con il supporto operativo soprattutto del guardiano ex sede Cassano.

2) E' previsto inoltre il passaggio a procedure completamente informatiche delle modalità di pagamento a cui il personale amministrativo si dovrà adeguare con l'utilizzo di software specifico e adeguamento al nuovo sistema delle applicazioni interne dei software commerciali con taratura della banca dati amministrativa; in un ente di piccole dimensioni gli adeguamenti comportano attività di autoapprendimento costante.



3) Sono previste attività straordinarie di riordino e pulizia degli immobili consorziali nelle parti principali a frequentazione abituale ma anche delle parti accessorie e della parti esterne a verde con smaltimento di materiale di varia natura non più utilizzabile.

=====

Prendendo come riferimento il fondo progetti specifici degli anni passati, viene confermato in € 6300 la quota della contrattazione collettiva integrativa a disposizione per il triennio 2022-24, con il vincolo alla decurtazione sulla base dell'indice di presenza effettiva del personale ed erogate a seguito di verifica delle attività effettivamente svolte e al loro stato di avanzamento.

12-10-2022

**REPERIBILITA' E AFFITTO****CASA DI GUARDIA DI OLGINATE (LC) 2022-2024**

Premesso che:

- Per reperibilità si intende l'obbligo del guardiano ad essere pronto ad intervenire alle segnalazioni di allarme degli strumenti siti presso la casa di guardia e alle segnalazioni (prevalentemente per telefono) dei superiori, degli utenti o organi di protezione civile. Si intende anche l'obbligo di attivarsi per fatti di cui viene direttamente a conoscenza nelle sue funzioni di guardiano per il controllo della diga e pertinenze, della strumentazione di registrazione dati e degli immobili di proprietà del Consorzio dell'Adda. Il reperibile ha l'obbligo di compiere le operazioni stabilite in caso di necessità comprese le manovre, se indicate necessarie. È facoltà del Consorzio, per esigenze di protezione civile, stabilire reperibilità in qualunque giorno dell'anno indipendentemente dai turni prestabiliti.
- Per alloggio presso le case di guardia si intende l'appartamento con le relative pertinenze catastali che attualmente è messo a disposizione dei guardiani per svolgere al meglio, la reperibilità, gli eventuali straordinari e i compiti di vigilanza che vengono svolti anche con la sola normale presenza presso la stessa casa fuori dagli orari di servizio.
- Negli ultimi anni il Consorzio dell'Adda ha adottato strumenti informatici, internet, teleallarmi, videosorveglianza e un telefono cellulare che permettono anche ai guardiani, utenti e organi di protezione civile, una buona conoscenza delle situazioni idrometeorologiche in corso tali da limitare i casi di allarme urgente a 2-3 volte l'anno e svolgere la reperibilità con meno apprensione.

CASA DI GUARDIA DI OLGINATE**A) Reperibilità**

I dipendenti in reperibilità, in caso di chiamata in servizio a mezzo di allarmi, devono raggiungere il luogo di lavoro secondo le consuetudini già collaudate.

Viene quindi attribuita a titolo di reperibilità un compenso lordo nella misura di € 10,00 al giorno per turno per i primi 6 giorni del mese ed € 17,00 per i successivi giorni del mese.

La reperibilità è assunta dal guardiano in servizio con l'ultimo turno giornaliero o col turno unico giornaliero.

La reperibilità è regolata secondo le norme contenute nell'art. 19, comma 4 del C.C.N.L. 14/02/2001 EPNE.

In conformità all'art. 71 del D.L. 112/2008, essendo l'Indennità di reperibilità strettamente legata al servizio effettivamente prestato, è corrisposta mensilmente ai dipendenti aventi diritto, per € 10,00/€ 17,00 al giorno con riferimento alle giornate di reperibilità del mese precedente così come avviene per il pagamento del lavoro straordinario.

B) Alloggio di servizio

Il Consorzio dell'Adda concede l'uso di appartamenti presso la Casa di Guardia di Olginate (attualmente al signor Enrico Corti - guardiano) che vi potranno risiedere con la propria famiglia al canone di € 15,00 mensile alle condizioni stabilite nel precedente punto A) e in premessa con i servizi a carico dell'occupante. Chi risiede presso gli alloggi di servizio, indipendentemente da turni, reperibilità, ecc. deve segnalare e attivarsi per ogni anomalia di cui viene a conoscenza. Eventuali altre articolazioni temporali dell'alloggio di servizio verranno stabilite proporzionalmente col personale a tempo determinato e/o con nuovo personale.

Ad eventuali altri guardiani che non usufruissero dell'alloggio, il Consorzio fornisce l'uso di locale foresteria presso la casa di guardia per i fini di reperibilità e riconosce un'indennità per notte di € 10,00 con i costi a carico del guardiano per servizi vari a compensazione per il personale che svolge più di n. 7 giorni di reperibilità al mese.

C) Recupero festività

Come riportato nelle premesse, il Consorzio favorirà il riposo della reperibilità festiva, che nell'impossibilità del recupero verrà regolamentato così come stabilito dalle norme contenute nell'art. 20 del C.C.N.L. 12/02/2018.



Si allega pertanto l'orario settimanale in vigore presso la predetta Casa di Guardia:

ORARIO BASE SETTIMANALE PRESSO LA CASA DI GUARDIA DI OLGINATE

	MATTINA	POMERIGGIO
LUNEDI	07.00 – 13.00	12.00 – 18.00
MARTEDI	07.00 – 13.00	12.00 – 18.00
MERCOLEDI	07.00 – 13.00	12.00 – 18.00
GIOVEDI	07.00 – 13.00	12.00 – 18.00
VENERDI (*)	07.00 – 12.30 / 13.00 – 16.30	RIPOSO (**)
SABATO (*)	07.00 – 12.30 / 13.00 – 16.30	RIPOSO
DOMENICA	RIPOSO	08.00 – 12.00 / 14.00 – 16.00

(*) = RECUPERO RIPOSO COMPENSATIVO (sulla base di necessità recuperabili anche in altri giorni)

(**) = RIPOSO COMPENSATIVO

In questo contesto organizzativo i dipendenti s'impegnano in una flessibilità di servizio, ossia nel modificare l'articolazione dell'orario in tabella nell'arco della settimana qualora le esigenze di servizio lo richiedano (fornitori esterni, misure di portata, trasferte, lavori di manutenzione) e di coordinarsi fra loro per supplire a coprire il servizio per malattie, ferie, esigenze personali impreviste, escluso il riposo di legge.

SEDE DI CASSANO D'ADDA

Con riferimento alla proposta dell'Ente di chiusura della sede di Cassano d'Adda e considerato che il Sig. Stefano Manuelli non è più ivi residente, resta inteso che fino alla consegna delle chiavi, il Sig. Manuelli potrà usufruire degli spazi con canone in vigore e funzioni di sorveglianza e manutenzione. Si conferma quanto previsto in tema di attività (come svolte negli anni dal 2017 al 2021) di articolazioni di turni, straordinari e orario di lavoro.

REPERIBILITA' COLOMBO MARCO (dal 2022)

Viste le norme di reperibilità del nuovo contratto, si attribuisce al dipendente Colombo Marco, responsabile tecnico interno, insieme al direttore, della regolazione del lago di Como, un compenso di reperibilità nella misura annua di € 3.600,00 comprendente la quota di recupero di reperibilità festiva e con ampia flessibilità negli orari di servizio standard. La reperibilità viene concordata con il direttore di norma a settimane alternate non vincolanti ed è comprensiva di tutti gli interventi necessari per svolgere il proprio servizio di gestione lacuale e del personale ogni tempo.

**POSIZIONE ORGANIZZATIVA (dal 2022)**

A seguito dell'evoluzione dell'Ente e della pianta organica, il personale dell'Area Funzionari distinti in n. 1 unità in ambito amministrativo ex Area C2 e n. 1 unità in ambito tecnico ex Area C2, opera in funzione degli aggiornamenti tecnologici e normativi del proprio lavoro influenzando sull'economia, rendimento ed efficacia dell'Ente. Le suddette unità hanno acquisito un'autonomia e responsabilità di lavoro con mansioni polyvalenti e flessibili anche di ordine minuto tali da permettere la normale attività d'ufficio e di gestione dell'Ente in ogni occasione. Per cui vengono attribuite ad personam, per i dipendenti Gagliardi Gianfranco e Colombo Marco, le Indennità già richiamate nella precedente Contrattazione Collettiva Integrativa nella misura di € 1.600,00 annui maggiorati di € 1.479,00 (Vedi C.C.N.L. Integrativa 2019-2021 dell'11/10/2019) quest'ultimi riassorbibili, a partire dall'anno 2023, dall'aumento di € 2.250,00 quale scatto di livello sul differenziale stipendiale riferito all'Area Funzionari a seguito della nuova riclassificazione del personale prevista dal C.C.N.L. Funzioni Centrali del 09/05/2022 in Tabella 1. Pertanto, la differenza determinata di € 771,00 (2.250,00 - 1.479,00) dall'anno 2023 verrà decurtata dal TEP (All. 7).

Il Consorzio conferma l'attribuzione di un'ulteriore somma al dipendente Gagliardi Gianfranco di € 280,00 annui per professionalità maturata (anche in ambito tecnico) e per motivate partecipazioni all'economie dell'Ente da conglobare nella Posizione Organizzativa. Dette indennità, quali assegni fissi di stipendio, sono soggette alle riduzioni previste dall'art. 71 del D.L. 112/2008 in quanto, come stabilito dallo stesso decreto convertito con Legge 133/2008.

Le risorse per finanziare la Posizione Organizzativa vengono prelevate dal fondo per i trattamenti accessori. A tal proposito si fa presente che dette risorse rappresentano economie di gestione essenzialmente riconducibili alla struttura della dotazione organica dell'Ente dove, in ambito gerarchico, dopo l'Area Funzionari, come diretto superiore, vi è la qualifica dirigenziale. Fermo restando la corretta visione della pianta organica rispetto alla tipologia dell'Ente, non si può non riconoscere che il personale appartenente all'Area Funzionari svolga mansioni che in altri Enti della stessa natura giuridica del Consorzio dell'Adda ma di dimensioni più ampie, siano affidate al personale di qualifiche maggiori per l'espletamento delle medesime pratiche di carattere amministrativo e tecnico.

INDENNITA' DI DISAGIO (dal 2022)

Viene stanziata una somma, detraendola dal fondo, pari ad € 2.126,00 che verrà corrisposta al personale incaricato del presidio tecnico operativo effettuato presso la sede di Olginate e che verrà distribuito in base ai giorni di effettiva presenza ai dipendenti.






BUONI PASTO (dal 2023)

Al personale impiegato presso l'ufficio di Milano viene riconosciuto, a partire dall'anno 2023, il buono pasto di € 8,00 da corrispondere secondo le norme contrattuali vigenti.



**TRATTAMENTO ECONOMICO DI PROFESSIONALITA'
ISTITUITO CON C.C.N.L. INTEGRATIVO 2022-2024**

ANNO 2022		ANNI DI ANZ.TA'	COEFF. DI CALC.	MINIMO TABELLARE	VALORE MENSILE	VALORE ANNUALE
1) GAGLIARDI GIANFRANCO (Area Funzionari)						
Data di assunzione: 01/01/1990						
Stipendio base tabellare al 31/12/2021 "A"				€ 2.010,57	0,640	
Anzianità al 31/12/2021 - Anni "B"		32,00				
- 1° Coefficiente	0,70%	su minimo tabellare	€ 14,07			
- 2° Coefficiente (valore anzianità a biennio - A/B)			16,00			
TEP dal 01/01/2022					€ 225,00	€ 2.925,00
2) COLOMBO MARCO (Area Funzionari)						
Data di assunzione: 01/05/1990						
Stipendio base tabellare al 31/12/2021 "A"				€ 2.010,57	0,633	
Anzianità al 31/12/2021 - Anni "B"		31,67				
- 1° Coefficiente	0,70%	su minimo tabellare	€ 14,07			
- 2° Coefficiente (valore anzianità a biennio - A/B)			15,83			
TEP dal 01/01/2022					€ 223,00	€ 2.899,00
3) CORTI ENRICO (Area Assistenti)						
Data di assunzione: 01/06/1990						
Stipendio base tabellare al 31/12/2021 "A"				€ 1.788,94	0,632	
Anzianità al 31/12/2021 - Anni "B"		31,58				
- 1° Coefficiente	0,60%	su minimo tabellare	€ 10,73			
- 2° Coefficiente (valore anzianità a biennio - A/B)			15,79			
TEP dal 01/01/2022					€ 170,00	€ 2.210,00
5) MANUELLI STEFANO (Area Assistenti)						
Data di assunzione: 16/03/1995						
Stipendio base tabellare al 31/12/2021 "A"				€ 1.788,94	0,536	
Anzianità al 31/12/2021 - Anni "B"		26,79				
- 1° Coefficiente	0,60%	su minimo tabellare	€ 10,73			
- 2° Coefficiente (valore anzianità a biennio - A/B)			13,40			
TEP dal 01/01/2022					€ 144,00	€ 1.872,00
TOTALE					€ 762,00	€ 9.906,00

**TRATTAMENTO ECONOMICO DI PROFESSIONALITA'
ISTRUITO CON C.C.N.L. INTEGRATIVO 2022-2024****2023-2024**

	ANNI DI ANZ.TA'	COEFF. DI CALC.	MINIMO TABELLARE	VALORE MENSILE	VALORE ANNUALE
1) GAGLIARDI GIANFRANCO (Area Funzionari)					
Data di assunzione: 01/01/1990					
Stipendio base tabellare al 31/12/2021 "A"			€ 2.010,57	0,640	
Anzianità al 31/12/2021 - Anni "B"		32,00			
- 1° Coefficiente	0,51%	su minimo tabellare	€ 10,34	€ 187,50	
- 2° Coefficiente (valore anzianità a biennio - A/B)			16,00		
TEP dal 01/01/2023				€ 166,00	€ 2.154,00
				2.925,00 - (2.250,00 - 1.479,00)	
2) COLOMBO MARCO (Area Funzionari)					
Data di assunzione: 01/05/1990					
Stipendio base tabellare al 31/12/2021 "A"			€ 2.010,57	0,633	
Anzianità al 31/12/2021 - Anni "B"		31,67			
- 1° Coefficiente	0,51%	su minimo tabellare	€ 10,34		
- 2° Coefficiente (valore anzianità a biennio - A/B)			15,83		
TEP dal 01/01/2023				€ 164,00	€ 2.128,00
				2.899,00 - (2.250,00 - 1.479,00)	
3) CORTI ENRICO (Area Assistenti)					
Data di assunzione: 01/06/1990					
Stipendio base tabellare al 31/12/2021 "A"			€ 1.788,94	0,632	
Anzianità al 31/12/2021 - Anni "B"		31,58			
- 1° Coefficiente	0,26%	su minimo tabellare	€ 4,67		
- 2° Coefficiente (valore anzianità a biennio - A/B)			15,79		
TEP dal 01/01/2023				€ 74,00	€ 960,00
				2.210,00 - 1.250,00	
5) MANUELLI STEFANO (Area Assistenti)					
Data di assunzione: 16/03/1995					
Stipendio base tabellare al 31/12/2021 "A"			€ 1.788,94	0,536	
Anzianità al 31/12/2021 - Anni "B"		26,79			
- 1° Coefficiente	0,20%	su minimo tabellare	€ 3,58		
- 2° Coefficiente (valore anzianità a biennio - A/B)			13,40		
TEP dal 01/01/2023				€ 48,00	€ 622,00
				1.872,00 - 1.250,00	
TOTALE				€ 452,00	€ 5.864,00

**RICLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

CRITERI E MODALITA' PER GLI SCATTI DI LIVELLO SUI DIFFERENZIALI STIPENDIALI ALL'INTERNO DELLE AEREE

Si prende atto che attualmente l'inquadramento ordinamentale del Consorzio dell'Adda è il seguente:

Area	Livello economico / unità in forza				
A	A1 / 0	A2 / 1	A3 / 0		
B	B1 / 2	B2 / 2	B3 / 0		
C	C1 / 0	C2 / 2	C3 / 0	C4 / 0	C5 / 0

Le parti si danno atto che la dotazione organica è da intendersi per singola area ed è costituita dai posti evidenziati.

Si riafferma il principio che una costante professionalizzazione del personale dipendente consente il raggiungimento di migliori obiettivi produttivi e di qualità dei servizi resi all'utenza.

Il raggiungimento di standard di professionalità conseguito attraverso gli strumenti formativi, esterni ed interni, attivati dall'Amministrazione, sarà considerato titolo valido a tutti gli effetti per l'attribuzione della posizione economica successiva a quella attuale.

Le parti concordano di finanziare con il fondo di Ente il percorso economico di accrescimento professionale interno delle aeree per i dipendenti in Area Funzionari e in Area Assistenti, con l'assegnazione dei seguenti aumenti con decorrenza 01/01/2023:

AREA FUNZIONARI € 2.250,00 cad.;

AREA ASSISTENTI € 1.250,00 cad;

per un totale di € 7.000,00.

Tali scatti di livello sul differenziale stipendiale sono attribuiti a seguito di valutazioni specifiche effettuate sul personale dipendente in ordine a corsi di formazioni e nuove attività svolte per la verifica e modifica di applicazioni software e loro utilizzo nel processo delle continue evoluzioni informatiche e per la manutenzione base su hardware delle telestazioni periferiche così come specificato da relazione del Direttore.

Nel corso del triennio le parti si riconvocheranno per valutare successivi aumenti nell'ambito delle nuove Aree di appartenenza.



DIFFERENZIALI STIPENDIALI

Ai sensi dell'art. 52 del C.C.N.L. Funzioni Centrali del 09/05/2022, è stata istituita la nuova voce "differenziali stipendiali" quale componente dello stipendio. Per effetto dei nuovi tabellari indicati nella tabella H del suddetto C.C.N.L. e dell'adeguamento dell'indennità di ente indicato in tabella G, si determinano differenze che, con la presente Contrattazione Integrativa, vengono inserite nei differenziali stipendiali in modo tale da lasciare invariata la retribuzione lorda del personale dipendente. Al riguardo si riporta apposita tabella esplicativa.

	ANNO 2022 (dal 01/11/2022)		AUMENTO DIFF.LE STIP. NOV-XIII ^a -DIC 2022	ANNO 2023-2024
	PRECEDENTE	NUOVA		NUOVA
	CLASSIFICAZIONE PERSONALE	CLASSIFICAZIONE PERSONALE		CLASSIFICAZIONE PERSONALE
	AREA C2	AREA FUNZIONARI		AREA FUNZIONARI
STIPENDIO TABELLARE (x 12 mens.tà)	€ 24.126,88	€ 23.501,93		€ 23.501,93
STIPENDIO TABELLARE (x 13 mens.tà)	€ 26.137,45	€ 25.460,42		€ 25.460,42
INDENNITA' DI ENTE (x 12 mens.tà)	€ 2.190,96	€ 1.752,72		€ 1.752,72
1 ^o SCATTO DI LIVELLO	€ -	€ -	x 2 dip.	€ 2.250,00
DIFFERENZIALE STIPENDIALE	€ -	€ 1.115,27	€ 229,28	€ 1.115,27
TOTALE	€ 28.328,41	€ 28.328,41		€ 30.578,41
	AREA B2	AREA ASSISTENTI		AREA ASSISTENTI
STIPENDIO TABELLARE (x 12 mens.tà)	€ 21.467,22	€ 19.351,97		€ 19.351,97
STIPENDIO TABELLARE (x 13 mens.tà)	€ 23.256,16	€ 20.964,63		€ 20.964,63
INDENNITA' DI ENTE (x 12 mens.tà)	€ 1.849,68	€ 1.524,72		€ 1.524,72
1 ^o SCATTO DI LIVELLO	€ -	€ -	x 2 dip.	€ 1.250,00
DIFFERENZIALE STIPENDIALE	€ -	€ 2.616,48	€ 582,97	€ 2.616,48
TOTALE	€ 25.105,84	€ 25.105,84		€ 26.355,84
	AREA A2	AREA OPERATORI		AREA OPERATORI
STIPENDIO TABELLARE (x 12 mens.tà)	€ 19.195,39	€ 18.390,84		€ 18.390,84
STIPENDIO TABELLARE (x 13 mens.tà)	€ 20.795,01	€ 19.923,41		€ 19.923,41
INDENNITA' DI ENTE (x 12 mens.tà)	€ 1.370,16	€ 1.051,08		€ 1.051,08
1 ^o SCATTO DI LIVELLO	€ -	€ -		€ -
DIFFERENZIALE STIPENDIALE	€ -	€ 1.190,68	€ 254,32	€ 1.190,68
TOTALE	€ 22.165,17	€ 22.165,17		€ 22.165,17
TOTALE SCATTI DI LIVELLO (n. 2 dip. Area Funz e n. 2 dip. Area Assistenti)				€ 7.000,00
DIFFERENZIALI STIPENDIALI			€ 1.878,82	€ 8.654,18
TOTALE DIFFERENZIALI STIPENDIALI				€ 15.654,18

Dal 01/11/2022 lo stipendio tabellare verrà incrementato con i valori indicati nella tabella F del CCNL 09/05/2022



NOTE CONCLUSIVE

Con le nuove aree di classificazione previste dal C.C.N.L. Funzioni Centrali del 09/05/2022, a far data dal 01/01/2023, i suddetti aumenti saranno conglobati nelle nuove voci "differenziali stipendiali".

I differenziali stipendiali comprensivi, altresì, dell'Indennità di ente nei valori stabiliti dal C.C.N.L. Funzioni Centrali del 09/05/2022, costituiscono insieme allo stipendio tabellare, base di calcolo per determinare l'Indennità di anzianità e il T.F.R. come si evince dall'art. 44 del predetto C.C.N.L..

A valere per l'anno 2021 il Fondo risorse decentrate è incrementato una tantum di € 2.239,00 ai sensi dell'art. 49, comma 8 del suddetto C.C.N.L. (0,81% sul monte salari 2018).

Milano, li 17 OTT. 2022

RSU

LA FEDERAZIONE SINDACALE

IL DIRETTORE