



CITTA' DI STRESA

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente degli enti locali

ANNO 2021 ACCORDO PARTE ECONOMICA

COMPOSIZIONE DELEGAZIONE

La delegazione trattante è così costituita:

Parte pubblica: Segretario Generale dott. Giovanni Boggi

C.G.I.L. F.P.	-	Federica Monaco
C.I.S.L. F.P.	-	Buzio Alessandro
U.I.L. F.P.L.	-	Gallina Angelo
CSA Fiadel	-	Di Piero Francesco
DICCAP Sulpm	-	Andrea Morandini

R.S.U. aziendale:

Floriana Colomba	-	U.I.L. F.P.L.
Mario Munari	-	U.I.L. F.P.L.
Rossoni Vittorio	-	C.G.I.L.

RICHIAMATO l'accordo per il triennio 2019/2021 - parte giuridica sottoscritto in data 18 dicembre 2019;

RICHIAMATA la determinazione RG n. 883 del 9/11/2021, a firma del Responsabile del Servizio Risorse Umane, con la quale è stato costituito il fondo 2021 per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività ex art. 67 del vigente CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018;

PREMESSO che in data 12/11/2021, presso la Sede Comunale, si è tenuto l'incontro tra la Delegazione di Parte Pubblica, dott. Giovanni Boggi, giusta deliberazione della Giunta Comunale n. 12 del 28/1/2021, e la Delegazione di parte sindacale composta dalla RSU (sigg.ri Colomba Floriana, Munari Mario e Rossoni Vittorio) e dalla rappresentante della CGIL F-P. sig.ra Monaco Federica, per la definizione del contratto integrativo decentrato anno 2021 - parte economica;

Dato atto che in tale sede le parti hanno raggiunto l'accordo sulla pre-intesa del C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Stresa per l'anno 2021 - parte economia e che l'ipotesi di accordo è stato sottoscritto in data 30/11/2021;

Dato atto che il Revisore dei Conti ha espresso il parere favorevole ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo fondo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio;

DATO ATTO che la Giunta Comunale con propria deliberazione n. 196 del 16/12/2021 ha approvato lo schema di accordo decentrato affinché le parti possano procedere alla stipula dell'accordo decentrato definitivo - parte economica per l'anno 2021

UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' ANNO 2021

Art. 1 - Premessa

Le parti, nel richiamare il contenuto dell'accordo siglato per il triennio 2019/2021 - parte giuridica, definiscono nel presente contratto integrativo la ripartizione e l'utilizzo delle risorse confluite nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2021, secondo la disciplina di cui al contratto nazionale Funzioni Locali sottoscritto in data 21/5/2018 (art. 69).

Il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2021, viene allegato al presente atto a farne parte integrante e sostanziale;

Art. 2 - Progressione economica

L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso il Comune di Stresa.

Per l'anno 2021, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali e dalla normativa vigente, nei limiti delle risorse disponibili, per l'istituto delle progressioni economiche si applica il sistema di valutazione vigente, adottato dall'Ente e condiviso con le OO.SS., di cui al regolamento interno sul funzionamento degli Uffici e dei Servizi, che qui si richiama integralmente.

Vengono destinate alle PEO anno 2021 la somma di € 650,00.=

Di seguito sono definiti i criteri che il Comune di Stresa dovrà adottare per il riconoscimento delle stesse per il corrente anno.

Preso atto del contenuto della circolare del 4/7/2019 della Funzione Pubblica (prot. 44366), è interessato alla procedura selettiva per l'attribuzione della progressione economica il personale che ha beneficiato dell'ultima progressione economica nel triennio 2006 - 2008 ovvero non ha mai fruito di alcuna progressione economica.

Si stabilisce, nel limite del budget concordato, di procedere a n. 2 (due) progressioni economiche nella cat. B).

Verrà formulata una graduatoria stilata secondo i criteri di seguito individuati:

1° criterio: anno ultima progressione economica;

2° criterio: valutazione della prestazione individuale. Fra il personale che ha la medesima anzianità nella posizione economica in godimento la selezione è effettuata considerando il punteggio medio delle valutazioni ottenute nell'ultimo triennio;

3° criterio: In caso di parità di punteggio è favorito il dipendente che ha beneficiato di un minor numero di progressioni economiche nella carriera lavorativa.

Le graduatorie verranno pubblicate nelle bacheche del luogo di lavoro per 10 giorni consecutivi. Nei cinque giorni successivi la pubblicazione, ciascun dipendente potrà presentare ricorso al Responsabile del Servizio Personale del Comune di Stresa.

Le PEO di cui al presente accordo avranno decorrenza 1 gennaio 2021, a condizione che l'iter per la conclusione dell'accordo decentrato venga definito entro il 31 dicembre c.a.

Art. 3 - Indennità per le condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 2016/2018

L'indennità per le condizioni di lavoro è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate e/o rischiose, o implicanti il maneggio di valori.

Sono di seguito individuati e definiti i valori giornalieri, graduati a seconda della gravosità dell'attività svolta per ciascuna delle fattispecie, nel limite di quanto previsto dal CCNL 21 maggio 2018:

- € 3,00.= per il personale operaio, addetto alla viabilità comunale e alla pulizia di edifici, di cui € 1,50.= per la componente disagio ed € 1,50.= per la componente rischio;
- € 1,50.= per il personale amministrativo inquadrato nella cat. B) che svolge attività di front-office;
- € 1,50.= per il personale amministrativo inquadrato nella cat. B) che svolge servizi esterni;
- € 1,5494.= all'Economo Comunale;

L'indennità per attività disagiate e/o rischiose o implicanti il maneggio di valori è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Per compensare l'indennità di cui al presente articolo vengono destinate risorse per una quota pari al 4% delle risorse del fondo.

La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata a consuntivo, con cadenza trimestrale, e su attestazione del Responsabile del Servizio di riferimento, che sarà rilasciata sulla scorta anche delle relazioni di servizio redatte dal personale interessato.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 4 - Specifiche responsabilità ex art. 70 quinquies, comma 1 CCNL 21.05.2018

Le risorse da destinare alle specifiche responsabilità sono determinate nella percentuale del 20% sull'importo ottenuto moltiplicando il numero delle unità di personale, appartenenti alle cat. C) e D), in servizio alla data del 1/1/2021, potenzialmente destinatarie di incarichi di responsabilità di II° grado di cui all'art. 70 quinquies del CCNL vigente, per l'importo massimo previsto contrattualmente.

Per le specifiche responsabilità, ai sensi dell'art. 70 quinquies, comma 1 del CCNL 21.05.2018, attribuite con atto formale, viene riconosciuto al personale delle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 e seguenti del CCNL citato, un'indennità annua lorda liquidata in via frazionata con cadenza mensile, e rapportata, nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, in ragione della percentuale di part-time.

Il peso della responsabilità affidata è graduata sulla base dei seguenti parametri:

- Numero e grado di complessità dei processi e dei procedimenti specifici;
- Ampiezza degli incarichi assegnati;
- Grado di autonomia nel raggiungimento degli obiettivi e dei programmi;
- Coordinamento di altro personale

L'ammontare delle indennità ex art. 70 quinquies del CCNL Funzioni Locali vigente è determinato in € 400,00.= annue. Al personale che coordina l'attività di altre unità e svolge le funzioni di preposto, viene riconosciuta una indennità annua di € 1.000,00.=

Per quei dipendenti, appartenenti alle cat. C) e D) che hanno conseguito una valutazione elevata nell'anno di riferimento, e che si trovano da solo a gestire l'attività di un intero Servizio, poiché una sola unità di personale è assegnata all'Ufficio, anche in considerazione

dei carichi di lavoro, è attribuita una indennità di responsabilità di II° grado pari ad € 1.500,00.= annue.

L'importo delle suddette indennità è decurtato nel caso di assenza per malattia, per i primi 10 giorni di ogni evento morboso (art. 71, comma 1, D.L. 112/2008 e s.m.i.

In applicazione del D.Lgs. n. 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità obbligatoria (o paternità), ai sensi di legge.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 5 - Specifiche responsabilità ex art. 70 quinquies, comma 2 CCNL 21.05.2018

Per ciascun dipendente, non titolare di posizione organizzativa, cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti le funzioni di cui all'art. 70 quinquies, comma 2, e derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, è prevista l'erogazione di una indennità nella misura massima di € 300,00.=.

La misura dell'indennità è definite in:

- ✓ € 150,00.= Ufficiale Stato Civile;
- ✓ € 150,00.= Ufficiale di Anagrafe

E' stabilita in € 600,00.= la quota di fondo destinata a finanziare le predette specifiche responsabilità attribuite con atto formale dall'Ente al personale avente diritto appartenente ai Servizi Demografici e Cimiteriali.

L'attribuzione dell'indennità è annuale ed è liquidata in unica soluzione nel primo trimestre dell'anno successivo a quello di riferimento; in caso di rapporto a tempo parziale l'indennità è percentualizzata.

In applicazione del D.Lgs. n. 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità obbligatoria(o paternità) ai sensi di legge.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 6 - Indennità di funzione ex art. 56 sexsies, CCNL 21.05.2018

Il Comune di Stresa eroga al personale inquadrato nelle categorie C e D, appartenente al Comando di Polizia Locale, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato in un importo annuo lordo di € 1.500,00.=, liquidata in via frazionata con cadenza mensile, e rapportata, nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, in ragione della percentuale di part-time.

L'importo dell'indennità è decurtato nel caso di assenza per malattia, per i primi 10 giorni di ogni evento morboso (art. 71, comma 1, D.L. 112/2008 e s.m.i.

In applicazione del D.Lgs. n. 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità obbligatoria (o paternità), ai sensi di legge.

Art. 7 - Indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018

Viene riconosciuta al personale della polizia locale, adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate, nelle giornate del suo effettivo svolgimento, l'indennità

di servizio esterno che compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.

Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando/ente per un numero di ore superiore alla metà della giornata lavorativa.

L'indennità giornaliera è fissata in € 2,50.=

Per l'anno 2021 la quota di fondo destinata a compensare l'indennità di cui al presente articolo è stabilita nella percentuale del 3% delle risorse del fondo disponibili.

La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata a consuntivo, per le giornate di effettivo servizio esterno di cui al punto 2 del presente articolo, e con cadenza trimestrale, su attestazione del Responsabile del Servizio, che sarà rilasciata sulla scorta anche delle relazioni di servizio redatte dal personale interessato.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 8 - Integrazione delle risorse economiche del fondo per la produttività ex art. 67, comma 4, del CCNL 21.5.2018

Le parti, sussistendo la relative capacità di spesa, verificano e convalidano l'integrazione della componente variabile di cui al comma 3 dell'art. 67 del CCNL Funzioni Locali 21.5.2018, entro il limite dell'1,2% del monte salari anno 1997, per un importo di € 2.000,00.=.

L'incremento del fondo è consentito nel rispetto del pareggio di bilancio, delle norme sul contenimento della spesa di personale e di ogni altro strumento di controllo della spesa.

Art. 9 - Incentivazione di prestazioni e di risultati al personale

Il fondo incentivante per l'anno 2021 prevede lo stanziamento di risorse;):

- di cui all'art. 67, comma 5 - lett. b), per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti negli strumenti di programmazione della gestione, per un importo pari ad € 4.839,00.=;

- di cui all'art. 67, comma 3 - lett. c) derivanti da specifiche disposizioni di legge

Art. 10.- Produttività collettiva e premio individuale

Le risorse disponibili sul fondo per la politica di sviluppo delle risorse umane e della produttività - anno 2021, al netto della corresponsione dei compensi dovuti a titolo di PEO, indennità di comparto, turno e delle indennità e di cui al presente accordo economico, sono tutte destinate ad incentivare il merito e la produttività, in applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente e condiviso con le OO.SS., di cui al vigente regolamento interno sul funzionamento degli Uffici e dei Servizi.

Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario essere assunti a tempo indeterminato o a tempo determinato per un periodo continuativo di minimo sei mesi.

Stante l'esiguità delle risorse variabili del fondo decentrato, di cui all'art 67 - comma 3 non vengono destinate risorse alla performance individuale, di cui al comma 3 dell'art 68 del CCNL 21/5/2018.

Art. 11 - Clausola finale

Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

Stresa, lì __28/12/2021__

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

__f.to _GIOVANNI BOGGI_

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

__f.to Federica Monaco__

La R.S.U.

__f.to Munari Mario_____

____f.to Rossoni Vittorio_____

__f.to Floriana Colomba_

ALLEGATO

PROSPETTO QUANTIFICAZIONE FONDO DECENTRATO ANNO 2021

**Fondo di produttività collettiva
ANNO 2021**

ART. 67 CCNL 21/5/2018	risorse stabili	importo
	contenuto	
art. 67, comma 1, CCNL 21/5/2018	unico importo consolidato fondo anno 2017	82.891,78
art. 67, comma 2 lett. a), CCNL 21/5/2018	incremento stabile	2.745,60
art. 67, comma 2 lett. b), CCNL 21/5/2018	differenziali posizioni economiche	1.631,07
art. 67, comma 2 lett. c), CCNL 21/5/2018	RIA ed assegni ad personam personale cessato dal 2017	3.278,21
art. 67, comma 2 lett. h), CCNL 21/5/2019	nuove assunzioni art 33 DL 34/19	2.823,31
sub TOTALE UNITARIO risorse stabili		93.369,97
	decurtazione permanente(ex art 1, comma 236, L. 28/2015)	5.033,88
		88.336,09

	risorse variabili annualmente	importo
	contenuto	
art. 67, comma 3 lett. d), CCNL 21/5/2018	RIA ed assegni ad personam personale cessato ANNO 2020	512,92
art. 67, comma 3 lett. c), CCNL 21/5/2018	specifiche disposizioni di legge (AVVOCATURA - recupero IMU)	0,00
	specifiche disposizioni di legge (OO.PP. - funzioni tecniche progettazione/RUP)	20.142,50
	istat	466,00
art. 67, comma 3 lett. e), CCNL 21/5/2018	risparmi lavoro straordinario art.14 anno 2020	1.702,62
art. 67, comma 4, CCNL 21/5/2018	integrazione risorse fino a 1,2% m.s. 1997	2.000,00
art. 67, comma 5 lett. b), CCNL 21/5/2018	specifici obiettivi Ente di qualità e produttività	4.839,00
art. 67, comma 3 lett. b), CCNL 21/5/2018	Piano di razionalizzazione e riqualificazione spese di personale - art. 16, commi 4, 5, 6 D.L. 98/2011*	0,00
art. 67, comma 3 lett.f), CCNL 21/5/2018	art. 54 CCNL 14/9/2000 - notifiche messi comunali	0,00
art. 68, comma 1 CCNL 21/5/2018	risorse residue art. 67, commi 1 e 2, anno precedente	0,00
sub TOTALE quota variabile		29.663,04
TOTALE complessivo 2021		117.999,13

componenti escluse dal vincolo	specifici trattamenti economici (avvocatura; recupero IMU)	0,00
	specifiche disposizioni di legge (OO.PP. - funzioni tecniche progettazione/RUP)	20.142,50
	istat	466,00
	somme non utilizzate nell'anno precedente	0,00
	incremento stabile	2.745,60
	differenziali posizioni economiche	1.631,07
	risparmio lavoro straordinario art. 14 a consuntivo	1.702,62
TOTALE		€ 91.311,34

**Stanziamiento retribuzione di posizione e risultato Posizioni
Organizzative
ANNO 2021**

TOTALE

68.000,00

**€
159.311,34**

FONDO PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ANNO 2016

**€
82.903,59**

STANZIAMENTO RETRIBUZIONE P.O. ANNO 2016

**€
73.433,75**

adeguamento valore nuove assunzioni art 33 DL 34/19

**€
3.000,66**

**€
159.338,00**