

CITTA' DI STRESA

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente degli enti locali ANNO 2020 PARTE ECONOMICA ACCORDO

COMPOSIZIONE DELEGAZIONE

La delegazione trattante è così costituita:

Parte pubblica: Segretario Generale dott. Giovanni Boggi

Parte sindacale:

Organizzazioni Sindacali esterne:

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

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.

PREMESSO che in data 18 dicembre 2019 è stato sottoscritto l'accordo per il triennio 2019/2021 - parte giuridica;

RICHIAMATA la determinazione n. 25 del 4/3/2020, a firma del Responsabile del Servizio Risorse Umane, con la quale è stato costituito il fondo 2020 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 22/1/2020 e 12/2/2020, presso la Sede Comunale, si sono tenuti gli incontri tra la Delegazione di Parte Pubblica, dott. Giovanni Boggi, giusta deliberazione della Giunta Comunale n. 7 del 22/1/2020, e la Delegazione di parte sindacale composta dalla RSU (sigg.ri Colomba Floriana, Munari Mario e Rossoni Vittorio) e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

CISL F.P.

CIGL F.P.

U.I.L. F.P.L.

CSA Fiadel

per la definizione del contratto integrativo decentrato per l'anno 2020 - parte economica;

DATO ATTO che nell'incontro del 4/3/2020 le parti hanno raggiunto l'accordo sulla pre-intesa del C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Stresa per l'anno 2020 - parte economia;

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. 70 del 20/5/2020 ha approvato lo schema di accordo decentrato affinché le parti possano procedere alla stipula dell'accordo decentrato definitivo

UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' ANNO 2020

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 2020, 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 2020, 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 2020, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali, nei limiti delle risorse disponibili quantificate in € 11.500,00.=, e della vigente normativa, 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 di seguito definiti i criteri che il Comune di Stresa dovrà adottare per il riconoscimento delle PEO anno 2020.

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 2003 - 2005.

Per ciascuna categoria 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.

Si stabilisce, nel limite del budget concordato, di procedere a n. 4 (quattro) progressioni economiche nella cat. D), a n. 4 (quattro) progressioni economiche nella cat. C) e a n. 0 (zero) progressioni economiche nella cat. B).

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 2020; il procedimento di assegnazione delle stesse si dovrà concludere entro il 31 dicembre c.a.

Le parti si impegnano a verificare la necessità di un'eventuale integrazione e/o modifica dei criteri in vigore.

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:

- € 2,62.= per il personale operaio, addetto alla viabilità comunale e alla pulizia di edifici, di cui € 1,12.= 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;
- € 1,12.= 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, quantificate in via presuntiva, per un importo di € 2.770,00.=.

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

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 di € 360,00.=, 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.

La quota di fondo destinata a compensare le specifiche responsabilità è quantificata in €. 4.500,00.=

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 € 360,00.=, 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.

La quota di fondo destinata a compensare le specifiche responsabilità è quantificata in €. 720,00.=

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. 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 € 1,50.=

Per l'anno 2020 la quota di fondo destinata a compensare l'indennità di cui al presente articolo è stabilita in € 2.112,00.=.

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 € 5.000,00.=.

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 2020 prevede lo stanziamento di risorse:

- di cui all'art. 67, comma 3 - lett. c), derivanti da specifiche disposizioni di legge;
- di cui all'art. 67, comma 4, destinate in parte al finanziamento del progetto di apertura dell'Ufficio Servizi Demografici e Cimiteriali nella giornata del sabato, per un importo pari ad € 3.000,00.=;
- 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 € 2.243,00.=;

Art. 10.- Produttività individuale e maggiorazione ex art. 69 CCNL 21/5/2018

Le risorse disponibili sul fondo per la politica di sviluppo delle risorse umane e della produttività - anno 2020, 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, al netto della quota pari al 10% da destinare al premio individuale di cui all'art. 69 CCNL 21/5/2018.

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.

Per quei dipendenti, appartenenti alle cat. C) e D) che hanno conseguito una valutazione elevata nell'anno di riferimento, superiore al 90% del punteggio massimo previsto nelle schede di valutazione, 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 maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2.

La misura di detta maggiorazione è fissata nella misura del 60% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente all'interno della medesima categoria di appartenenza.

Per il personale che per specifiche disposizioni di legge percepisce nell'anno di riferimento somme superiori ad € 2.000,00.=, la percentuale della predetta maggiorazione è fissata nel 30%.

L'assegnazione del differenziale del premio individuale è di competenza del Segretario Generale.

E' rimandato ad un successivo accordo sindacale il riesame e l'eventuale integrazione e modifica dei criteri in vigore per la corresponsione della performance.

Art. 11 - Clausola finale

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

Stresa, lì _19/06/2020_____

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

_____BOGGI GIOVANNI_____

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

___GALLINA ANGELO - UIL FPL___

___MONACO FEDERICA - FP CGIL___

___BUZIO ALESSANDRO - CISL FP_

La R.S.U.

___COLOMBA FLORIANA_____

___ROSSONI VITTORIO_____

___MUNARI MARIO-_____

ALLEGATO

PROSPETTO QUANTIFICAZIONE FONDO DECENTRATO ANNO 2020

**Fondo di produttività collettiva
ANNO 2020**

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	1.568,29
art. 67, comma 2 lett. g), CCNL 21/5/2019	riduzione stabile risorse lavoro straordinario	
sub TOTALE UNITARIO risorse stabili		88.836,74
	decurtazione permanente(ex art 1, comma 236, L. 28/2015)	5.033,88
		83.802,86

	risorse variabili annualmente	importo
	contenuto	
art. 67, comma 3 lett. d), CCNL 21/5/2018	RIA ed assegni ad personam personale cessato ANNO 2019	332,91
art. 67, comma 3 lett. c), CCNL 21/5/2018	specifiche disposizioni di legge (AVVOCATURA - recupero IMU)	
	specifiche disposizioni di legge (OO.PP. - funzioni tecniche progettazione/RUP)	13.243,00
	istat	308,22
art. 67, comma 3 lett. e), CCNL 21/5/2018	risparmi lavoro straordinario art.14 anno 2019	3.698,92
art. 67, comma 4, CCNL 21/5/2018	integrazione risorse fino a 1,2% m.s. 1997	5.000,00
art. 67, comma 5 lett. b), CCNL 21/5/2018	specifici obiettivi Ente di qualità e produttività	2.243,00
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	
sub TOTALE quota variabile		24.826,05
TOTALE complessivo 2020		108.628,91

componenti escluse dal vincolo	specifici trattamenti economici (avvocatura; recupero IMU)	
	specifiche disposizioni di legge (OO.PP. - funzioni tecniche progettazione/RUP)	13.243,00
	istat	308,22
	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	3.698,92
TOTALE		€ 87.002,10

**Stanziamiento retribuzione di posizione e risultato Posizioni
Organizzative
ANNO 2020**

TOTALE

68.000,00

**€
155.002,10**

FONDO PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ANNO 2016

**€
82.903,59**

STANZIAMENTO RETRIBUZIONE P.O. ANNO 2016

**€
73.433,75**

**€
156.337,34**