

**COMUNE DI VALGANNA
Provincia di VARESE**

IPOTESI

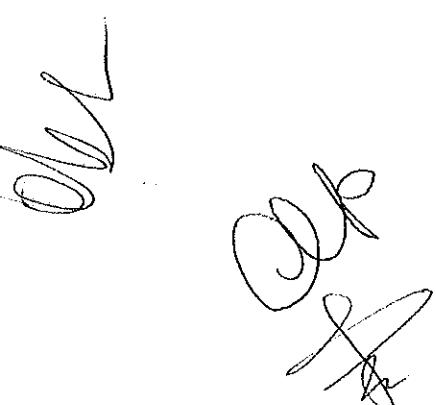
**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI
PARTE ECONOMICA**

ANNO 2019

Stipula ipotesi il 12/11/2019
Parere revisore dei conti il
Firmato IL
Inviato A.r.a.n. il
Inviato CNEL il

Two handwritten signatures are present in the bottom right corner. The top signature is a stylized, cursive "OLY", and the bottom signature is a more fluid, cursive "OLY".

La delegazione trattante di parte datoriale e di parte sindacale, riunite in data odierna presso la sede municipale del Comune di VALGANNA sottoscrivono l'allegata IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2019 PARTE ECONOMICA relativo al personale dipendente del Comune di VALGANNA, non appartenente all'area separata della dirigenza.

A series of three handwritten signatures in black ink, likely belonging to the parties involved in the collective contract. The first signature is a stylized 'M', the second is 'OK', and the third is a more complex, cursive name.

Risorse decentrate

In applicazione dell'art. 67 del C.C.N.L. Funzioni locali 21.5.2018 il responsabile dell'ufficio finanziario, con determinazione n. 29 del 08/08/2019 ha determinato che le risorse del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività ammontano a complessivi € 22.625,58 di cui € 19.952,50 quali risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità ed € 2.395,54 quali risorse aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità.

La parte sindacale prende atto della quantificazione del fondo.

UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

Si dà atto che la disciplina delle nuove indennità previste dal CCLN Funzioni Locali del 21.5.2018 ha trovato applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del predetto CCNL.

Le risorse decentrate a disposizione per l'anno 2019 ammontano complessivamente ad € 22.625,58 e vengono così utilizzate:

ART. 34 CCNL 2002/2005	PROGRESSIONI ORIZZONTALI
ART. 33 CCNL 2002/2005	INDENNITA' DI COMPARTO INDENNITA' CONDIZIONI DI
ART. 70-BIS CCNL 21.5.2018	LAVORO- DISAGIO INDENNITA' CONDIZIONI DI
ART. 70-BIS CCNL 21.5.2018	LAVORO- -MANEGGIO VALORI
ART. 70 -QUNQUIES COMMA 1 CCNL 21.5.2018	INDENNITA' SPECIFICHE
ART. 70 -QUNQUIES COMMA 2 CCNL 21.5.2018	RESPONSABILITA' INDENNITA' ULTERIORI SPECIFICHE
ART. 68 COMMA 2 CCNL 21.5.2018	RESPONSABILITA' PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE
ART. 16 CCNL FUNZIONI LOCALI 21.5.2018	PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI 2019

QP
SN
SD

Le suddette voci sono quantificate in via previsionale pertanto saranno soggette , a consuntivo , a modifiche/aggiornamenti in base ai dati di spesa definitivi.

Per gli aspetti giuridici ed economici si fa riferimento a quanto contenuto nel CCI del personale del Comune di Valganna triennio 2019-2021 sottoscritto il 30/06/2019

Le risorse di cui alla tabella sopra riportata vengono così individuate:

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.5.2018)

Disagio:l'indennità è riconosciuta al solo operaio che presta la propria attività con esposizione ricorrente a situazioni di disagio (attività svolta prevalentemente in condizioni ambientali e climatiche particolari;
per l'anno 2019

n.1 operaio cat. B5 Importo annuo lordo € 450,00

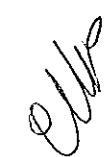
disagio tipo B pesatura 2 rischio basso pesatura 0

Disagio	Disagio tipo A	Disagio tipo B	Disagio tipo C	Disagio tipo D	Disagio tipo E	Disagio tipo F
	0	2	3	4	5	6
Rischio	Rischio basso	Rischio medio	Rischio alto	Rischio molto alto		
Pesatura rischio	0	4	5	6		

Indennità maneggio valori

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comprovino maneggio di valori, è commisurata in relazione all'entità delle somme o altri valori;

- 


- c1) fino a 100,00 euro (peso causale 0)
 - c2) da 101 ,00 euro a 500,00 euro (peso causale 1)
 - c3) da 501,00 euro a 2000,00 euro (peso causale 2)
 - c4) oltre i 2001,00 euro (peso causale 3)

Peso delle 3 causali	Valore/Fascia indennità
1-3	€ 1,50
4-6	€ 2,00
>6	€ 3,00

FERMA restando l'effettiva corresponsione a consuntivo si precisa che in via presuntiva l'attività di maneggio valori viene svolta dall'ufficio tributi e dall'ufficio demografico per un importo stimato rientrante nella fascia c2) con un peso da 1/3

**INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (ART. 70- QUINQUIES COMMA 1
CCNL 21.5.2018)**

Al personale di categoria B.C non titolare di P.O. può essere riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene erogata semestralmente, secondo i criteri generali:

- Si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile di PO, con atto scritto in stretta correlazione con l'organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B,C
- Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità;
- L'indennità non può essere riconosciuta indiscriminatamente in base alla categoria o al profilo di appartenenza, né essere legata la solo svolgimento delle mansioni ordinariamente previste dal profilo di appartenenza ma deve essere correlata alla sussistenza di situazioni significative di responsabilità con contenuto qualificante;
- L'individuazione delle posizioni di particolare responsabilità ha carattere annuale come pure l'importo delle indennità attribuita, non producono effetti per gli anni successivi se non espressamente confermate, e non costituiscono per il dipendente conferma di analoghi futuri provvedimenti.

Per ogni altro aspetto si fa riferimento a quanto disciplinato nel CCI del personale di Valganna-triennio 2019-2021 sottoscritto il 30/06/2019

Ufficio	Respons. Assegnate	Punteggio griglia	Indennità annua
Istruttore amministrativo Ufficio segreteria/tributi/cimiteriale, SUAP, e/o necessario sostituzione ufficio anagrafe, protocollo, stato civile tempo indeterminato	<ul style="list-style-type: none"> • Delibere • Giunta/consiglio • Determine • Tributi(acquedotto, tari) • Pratiche relative al commercio • Cimiteriale • Inserimento targheCRS • Contratti • Segreteria del sindaco 	28,5 su 45	€ 1.900,00
Istruttore	<ul style="list-style-type: none"> • anagrafe. • Stato civile 		

Amministrativo Ufficio anagrafe, stato civile, elettorale, statistiche, protocollo Tempo indeterminato	<ul style="list-style-type: none"> • Elettorale, leva • Statistiche • Protocollo • Segreteria del sindaco 	24,75 su 45	€ 1.650,00
Istruttore Ufficio tecnico/manutenzione Lavori pubblici, edilizia privata tempo indeterminato(30 ore)	<ul style="list-style-type: none"> • Lavori pubblici • Edilizia privata • Manutenzioni • Procedure sintesi 	22,5 su 45	€ 1.500,00
a) Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e /o interna degli atti assunti		max	15 punti
b) Complessità dell'attività		max	15 punti
c) Responsabilità gestionale		max	15 punti
	Punteggio	max	45 punti

**INDENNITA' PER ULTERIORI SPECIFICHE RESPONSABILITA' (ART. 70-
QUINQUIES COMMA 2 CCNL 21.5.2018)**

L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2 del CCNL di importo massimo sino ad € 300,00 annui lordi:

a. Compete al personale dell'Ente della categoria C che investe gli specifici ruoli di Ufficiale di anagrafe, stato civile, elettorale, tributi:

In tutte le fattispecie è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai funzionari titolari di PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

Per le funzioni di cui alla suddetta lettera a) le parti concordano di riconoscere l'indennità annua lorda di:

a) € 300,00 agli ufficiali di stato civile e di anagrafe, con anzianità di servizio nell'ufficio e delega da più di 6 anni;

le indennità di cui al presente articolo hanno carattere annuale e sono cumulabili con l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1 qualora ricorrano entrambe le fattispecie.

Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate semestralmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato.

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

Le progressioni economiche orizzontali si realizzano nel rispetto dei principi contenuti nell'art. 16 del CCNL Funzioni Locali e secondo le modalità ed i criteri previsti nel sistema di valutazione adottato dall'Ente ai fini della progressione economica del personale.

La progressione economica è riconosciuta, in modo selettivo, e nel limite delle risorse effettivamente disponibili, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'attivazione dell'istituto.

Gli incrementi corrispondenti alle posizioni successive a quelle di accesso previste nel nuovo CCNL Funzioni locali del 21.05.2018 consentono i seguenti possibili percorsi individuali:

categoria A (NON PRESENTE IN PIANTA ORGANICA)

per la categoria B dalla posizione B1/B3 a B8;

per la categoria C dalla posizioni C1 alla C6;

per la categoria D dalla posizioni D1/D3 alla D7;

Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL del 21/05/2019;

per l'anno 2019 le parti concordano che:

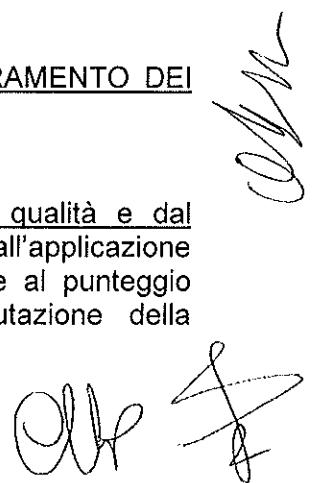
a) in applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018 le selezioni per le progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono effettuate secondo i criteri stabiliti nell'Accordo sulle modalità di utilizzo delle risorse decentrate anno 2018, in particolare tenendo conto delle prestazioni svolte, dall'esperienza professionale acquisita e del criterio di arricchimento professionale derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale, a seguito di valutazione appositamente formulata dal Responsabile del settore;

b) in merito alla decorrenza delle progressioni orizzontali, le parti, preso atto delle indicazioni fornite dal Rgs con circolare del 16.5.2019 "istruzioni per il conto annuale" che non rispecchia quanto riportato dall'art. 16, comma 7, del CCNL Funzioni locali 21.5.2018, concordano di attenersi a quanto verrà deciso in sede di interpretazioni autentica ai sensi dell'art. 49 d.lgs n. 165/2001.

Pertanto, se verrà riconosciuta la formulazione letterale dell'art. 16, comma 7, del CCNI che prevede: "l'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1 gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie" in base al presente accordo, se sottoscritto in via definitiva entro il 31.12.2019, le P.E.O. avranno decorrenza dal 01.01.2019.

RISORSE DESTINATE AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

Le risorse destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività, di qualità e dal miglioramento dei servizi per l'anno 2019, sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli e saranno erogate, già nell'anno di competenza, in base al punteggio conseguito nella scheda di valutazione allegata al sistema di misurazione e valutazione della performance approvata dall'Ente.



Le assenze dal servizio dei dipendenti non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa. Fanno eccezione delle ferie-calcolato sulla base dei parametri riportati nel sistema di valutazione vigente, è liquidato ai dipendenti proporzionalmente alle giornate di assenza a qualsiasi titolo ivi comprese quelle riconducibili a permessi ,Legge 104, maternità, congedo parentale ecc.)

Eventuali risparmi a seguito di erogazione delle varie indennità vengono, in accordo tra le parti, destinate alla performance individuale, già nell'anno di competenza.

Con atto n. 4 in data 23/01/2019 sono state approvate le Performance per l'anno 2019 e con deliberazione di G.C. n. 39 in data 24/4/2019 gli obiettivi e Pro anno 2019.

La scheda di valutazione compilata e sottoscritta dal Responsabile, dovrà essere consegnata ad ogni dipendente della struttura di competenza.

In base al nuovo sistema di valutazione della performance il punteggio massimo conseguibile è pari a 100 su valutazione del Responsabile del Servizio.

Il dipendente entro 10 giorni dalla consegna della scheda, potrà farsi assistere da un rappresentante delle RSU cui conferisce anche informalmente mandato nel confronto con il Responsabile ai fini di chiarimenti e richiesta di specificazioni sulla valutazione attribuita.

Le risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, saranno erogate con le seguenti modalità:

- Conseguimento valutazione minima di 51/100

Disposizioni finali:

Per quanto non previsto dal presente Accordo, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, riporta alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti e al CCI sottoscritto il 30/06/2019.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente accordo conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

Le delegazioni trattanti hanno definito, mediante contrattazione decentrata integrativa, la disciplina del salario accessorio specificata nel presente documento.

Presidente: dott. Ottavio Verde Segretario Comunale

R.S.U., nella persona di:

ZITA GIOVANNA

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

MIRELLA PALERMO (CISL)