

COMUNE DI VALGANNA
Provincia di VARESE

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI
PARTE ECONOMICA

ANNO 2022

Stipula ipotesi il 16/11/2022
Parere revisore dei conti il 07/12/2022
Firmato IL 14/12/2022
Inviato A.r.a.n. il 17/12/2022
Inviato CNEL il

La delegazione trattante di parte datoriale e di parte sindacale, riunite in data odierna sottoscrivono l'allegata **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2022 PARTE ECONOMICA** relativo al personale dipendente del Comune di VALGANNA, non appartenente all'area separata della dirigenza.

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 € 24.549,18 di cui € 19.523,53 quali risorse aventi caratteri di certezza, stabilità e continuità ed € 5.025,65 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 2022 ammontano complessivamente ad € 24.549,18 e vengono così utilizzate:

ART. 34 CCNL 2002/2005	PROGRESSIONI ORIZZONTALI	9298
ART. 33 CCNL 2002/2005	INDENNITA' DI COMPARTO	2911
	INDENNITA' CONDIZIONI DI	
ART. 70-BIS CCNL 21.5.2018	LAVORO- DISAGIO	€ 2,00 al giorno lavorato
ART. 70 -QUINQUIES COMMA 1 CCNL 21.5.2018	INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA'	6600
	PERFORMANCE	
ART. 68 COMMA 2 CCNL 21.5.2018		
ART.56-quinquies del CCNL 21.5.2018	INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNOAGENTE DI POLIZIA	€ 1,00 al giorno lavorato

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:

Indennita' 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 2022

n.1 operaio cat. B5 Importo annuo lordo € 45000 x 2

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		

Indennita' 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 al 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(tari) accertamenti IMU, TASI • Pratiche relative al commercio • Cimiteriale • Contratti • Segreteria del sindaco 	37,5 su 45	€ 2.500.00
Istruttore Amministrativo Ufficio anagrafe, stato civile, elettorale,	<ul style="list-style-type: none"> • anagrafe. • Stato civile • Elettorale, leva • Statistiche • Protocollo 	37,5 su 45	€ 2.500,00

statistiche, protocollo Tempo indeterminato	<ul style="list-style-type: none"> • Segreteria del sindaco 		
Istruttore Ufficio tecnico/manutenzione Lavori pubblici, edilizia privata tempo indeterminato(30 ore)	<ul style="list-style-type: none"> • Lavori pubblici • Edilizia privata • Manutenzioni • Procedure sintel 	25,00 su 45	€ 1.600,00
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. 56
QUINQUIES CCNL 21.5.2018)**

L'indennità di servizio esterno compete all'agente di P.L. nella misura di 1,00/giornaliera per le effettive giornate di svolgimento del servizio e compensa interamente i rischi ed i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.

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 2022 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.

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, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti e al CCDI 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) _____