



COMUNE DI GRAVELLONA TOCE

Provincia del Verbano Cusio Ossola

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO RELATIVO ALL'UTILIZZAZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020

L'anno duemilaventuno, il giorno 16 del mese di giugno nella residenza del Comune,

TRA

A) La Delegazione di Parte Pubblica del Comune di Gravellona Toce, nominata con Delibera Giuntale n. 16/2021 nelle persone:

- del Presidente Segretario Comunale Dr. Marco Stoppini
- de Componenti Responsabile del Servizio Personale Dr. Stefano Oglina
- del Componente Responsabile del Servizio Finanziario Dr.ssa Elena Lagostina

E

B) La Delegazione Sindacale rappresentata nel presente atto dalle persone di seguito elencate:

- signora Monaco Federica Rappresentante provinciale della CGIL
- signor Gallina Angelo Rappresentante provinciale UIL FPL
- signor Buzio Alessandro Rappresentante provinciale CISL F.P.L.
- signor Giuliano Ivano Componente R.S.U
- signor Piazzani Giacomo Componente R.S.U.

PREMESSO

- Che il 04.05.2021 veniva firmata la preintesa del contratto collettivo decentrato integrativo relativo all'utilizzazione del fondo risorse decentrate anno 2020 .
- che l'ultimo Contratto Collettivo Integrativo Decentrato del personale dipendente del Comune di Gravellona Toce, relativo all'anno 2019 è stato approvato dalla Giunta Comunale con proprio atto n. 26 del 20/02/2019;
- che in data 21.05.2018 è stato sottoscritto il nuovo CCNL Funzione Locale per il triennio 2016-2018;
- che l'art. 7 del predetto contratto disciplina i soggetti e le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa e l'art. 8 disciplina tempi e procedure da seguire per la stipula della contrattazione decentrata;
- che il Responsabile del Servizio Finanziario, con propria determina n. 37 in data 01/12/2020, ha definito le risorse decentrate stabili e variabili per il finanziamento del fondo 2020;
- che la Giunta Comunale, con proprio atto n.178/2018, ha nominato la Delegazione Trattante Datoriale di Parte Pubblica, assegnando alla stessa le linee di indirizzo per la contrattazione decentrata integrativa relativa al triennio 2018-2019-2020 e per la destinazione delle risorse decentrate disponibili per l'anno 2020;
- che, nella seduta del 21.01.2021, le Delegazioni di Parte Pubblica e di Parte Sindacale hanno approvato l'ipotesi di accordo del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo nel testo contenuto nel presente atto;
- che il Responsabile del Servizio Finanziario ha redatto la Relazione Illustrativa e la Relazione Tecnico Finanziaria relativa al Contratto in questione, validata dal Revisore;
- che il Revisore dei Conti, con proprio nota in data 27.01.2021, ha esaminato la quantificazione del fondo riconoscendola corretta e la predetta ipotesi di accordo, riportata nel presente Contratto, riconoscendola compatibili con i vincoli di Bilancio dell'Ente ai sensi dell'art. 5 del CCNL;
- che la Giunta Comunale, con proprio atto n.69 in data 16.06.2021 , ha approvato la Bozza del presente Contratto Decentrato in questione, autorizzando il Presidente della Delegazione Comunale a sottoscriverla;

Tutto ciò premesso

tra le due Parti di Parte Pubblica e di Parte sindacale, come sopra costituite, si definisce la Contrattazione Decentrata Integrativa per l'anno 2020 nei contenuti di seguito riportati:

ART. 1) - CONFERMA DELLE PREMESSE

Le due Parti di Parte Pubblica e di Parte Sindacale dichiarano di confermare le premesse, che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente contratto e costituiscono anche la motivazione che giustifica i contenuti dello stesso.

ART. 2) - CAMPO DI APPLICAZIONE, EFFICACIA E DURATA

Il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio presso il Comune ed ha per oggetto la definizione, per l'anno 2020, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo anche a seguito del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018.

Per quanto non previsto dal presente contratto ed in quanto compatibile con i suoi contenuti, nonché con le disposizioni di legge e di contratto nazionale sopravvenute, continuano ad applicarsi le clausole del contratto collettivo integrativo sottoscritto in data

29.09.2017 per effetto dell'ultrattività dello stesso confermata dall'art. 8 comma 7 del CCNL del 21.5.2018 ma già esistente per effetto dell'art. 5 comma 4 del CCNL del 1.4.1999.

ART.2) - COSTITUZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2020

Le Parti prendono atto che con determinazione n. 37 del 01/12/2020, è stato costituito il fondo risorse decentrate per l'anno 2020, quantificato in € 129.511,84 così ripartito:

- elementi retributivi fissi (quota A) € 112.311,84;
- elementi variabili (quota B) € 19.066,00;

ART.3) - UTILIZZO DELLE RISORSE DA DESTINARE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE PER L'ANNO 2020

A. INDENNITÀ DI COMPARTO	€ 16.360,83
B. PROGRESSIONI ORIZZONTALI AL 31.12.2020	€ 65.387,12
C. INDENNITÀ PERSONALE ASILO NIDO	€ 4.276,41

Ai fini dell'attribuzione delle nuove progressioni economiche ai sensi degli artt.16 e 68 comma 2 lett. j CCNL 21.05.2018, si applicano le modalità e i criteri di seguito riportati.

1. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle risultanze delle valutazioni della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione dell'attivazione dell'istituto.

2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale.

3. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il PO dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo.

4. Requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione triennale, per ogni anno del triennio, di almeno 80% e il non aver riportato sanzioni disciplinari definitive compreso il richiamo scritto nel triennio precedente. La selezione è svolta sulla media della valutazione individuale conseguita per il triennio preso in considerazione. A parità di punteggio si terra conto seguendo l'ordine progressivo a scalare dei seguenti criteri:

- Prima: a parità, la valutazione più alta conseguita nell'anno precedente;
- Secondo: a parità, chi ha i maggiori periodi di anzianità nella posizione economica;
- Terzo: a parità, la posizione economica più bassa
- Quarto: a parità, l'anzianità di servizio

5. Il responsabile del personale provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione delle posizioni economiche all'interno di ciascuna categoria mediante emissione di appositi avvisi da notificare al personale dipendente, a cui viene dato un termine perentorio di 5 giorni dalla ricezione della comunicazione per presentare la domanda di partecipazione alla selezione. Le richieste pervenute oltre detto termine non verranno prese in considerazione.

6. Le graduatorie vengono formulate dall'ufficio del personale per ciascuna categoria economica.

7. L'esclusione delle previste selezioni per mancanza dei requisiti richiesti per presentazione della domanda oltre i termini previsti o per altre motivazioni da indicarsi nel bando di selezione viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante notifica personale nella sede di lavoro.

8. Sono ammessi in graduatoria esclusivamente i dipendenti che hanno assicurato nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico, una presenza in servizio pari almeno a 4/5 dell'ordinario orario individuale di lavoro, non considerando ai fini del computo come periodi di mancata presenza i seguenti: Ferie, riposo compensativo, assenza per infortuni per causa di servizio, permessi sindacali per l'attività riferita all'ente, aspettative e distacchi sindacali, astensione per maternità, assenze per donazione sangue e protezione civile, assenze per permessi retribuiti di cui alla legge 104/1992 ex art. 33 comma 3.

9. La valutazione del personale, ai fini della progressione economica all'interno della categoria, è effettuata dai titolari di posizioni organizzativa riuniti in comitato per i dipendenti appartenenti alle categoria A,B,C e dal Nucleo di Valutazione per i dipendenti di categoria D.

10. La valutazione viene comunicata al dipendente in quale se dissente può chiedere entro 5 giorni dalla comunicazione di essere sentito dai valutatori e dal segretario generale. All'incontro può anche assistere rappresentante sindacale o una persona di fiducia del dipendente. Al termine dell'incontro l'organo preposto decide in via definitiva se modificare o meno la valutazione del dipendente.

E. INDENNITÀ:

E.1 - INDENNITÀ ATTIVITÀ A RISCHIO (IMPORTO STIMATO € 1080,00):

(Indennità rischio ai sensi dell'art. 37 CCNL 14.09.2000 come modificato dall'art. 41 del CCNL 22.01.2004 dal 22.05.2018 art. 70-bis CCNL 21.05.2018).

Dal 01.01.2020 si stabilisce l'erogazione di tale indennità nella misura di 1,55 giornalieri

E.2 ATTIVITÀ DISAGIATE (IMPORTO STIMATO € 0,00)

(Indennità Disagio ai sensi dell'art. 17 comma 2, lett. e CCNL 01.04.1999 – art. 70 bis CCNL 21.05.2018). Dal 01.01.2018 alla data di sottoscrizione del presente contratto si richiama quanto stabilito nel contratto decentrato 2017, che qui di seguito si riporta: "non prevista"

E.3 - INDENNITÀ MANEGGIO VALORI (IMPORTO STIMATO € 1.200,00)



Handwritten initials and a page number '2' at the bottom right of the document.

Per l'anno 2020 si prevede l'assegnazione all'economista comunale ed agli agenti contabili della predetta indennità nella misura di seguito indicata: € 1,55 al giorno per i giorni di effettiva presenza. Il formale riconoscimento e la relativa liquidazione è effettuata dal Responsabile del Servizio competente previa le verifiche del caso.

F. – INDENNITÀ DI TURNO (IMPORTO STIMATO € 9.500,00)

1. L'indennità di turno alle condizioni e nei limiti disciplinari dall'art. 22 del CCNL 14/09/2000 fino al 21.05.2018 e a far data dalla data di sottoscrizione del presente art. 23 del CCNL 21.05.2018.

Per l'anno 2020 si richiama quanto stabilito dal contratto decentrato integrativo anni precedenti secondo il quale detta indennità è riconosciuta ai dipendenti Vigili, sulla base delle mansioni e lavoro degli stessi svolto, il formale riconoscimento e la relativa liquidazione è stata effettuata dal Responsabile del Servizio competente previo riscontro dell'effettivo turno effettuato.

G. – INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (IMPORTO STIMATO € 0,00)

(fino al 21.05.2018 indennità ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. f CCNL 01.04.1999); dal 22 maggio 2018 art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21/05/2019)

Per l'anno 2020 si richiama quanto stabilito nel contratto decentrato degli anni precedenti che qui di seguito si riporta: "non prevista".

H. – INDENNITÀ PER ULTERIORI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (IMPORTO STIMATO € 1.500,00)

(fino al 21.05.2018 indennità ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. i CCNL 01.04.1999, dal 22 maggio 2018 art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.05.2018).

Per l'anno 2020 si richiama quanto previsto nel contratto decentrato precedenti. Detta indennità è riconosciuta: ai dipendenti a tempo indeterminato che rivestono le suddette funzioni; ai messi con Funzione Giudiziaria, agli Ufficiali di Anagrafe e Stato Civile ed Elettorale.

Il formale riconoscimento e la relativa liquidazione è effettuata dai Responsabili dei Servizi competenti previa le verifiche del caso. E' confermato nell'anno 2020 l'importo di € 300,00 annui lordi.

I. – DISCIPLINA DELLA PERFORMANCE E DEL PREMIO INDIVIDUALE INCREMENTATO DALLE EVENTUALI ECONOMIE RESIDUATE DALLE PRECEDENTI DESTINAZIONI.

Le parti, in attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21.05.2018, concordano quanto segue:

- Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance (Confronto)

Il sistema di valutazione del personale dipendente deve seguire le seguenti disposizioni di carattere generale:

- a) il sistema della performance del personale si basa sull'attuazione degli obiettivi tratti dal Piano della Performance e dal P. e g. assegnati al centro di responsabilità o servizio;
- b) la Giunta definisca il Piano della Performance annuale, di norma entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio preventivo;
- c) l'Organismo Indipendente di Valutazione/Nucleo di Valutazione, validi gli obiettivi;
- d) le schede di valutazione di ogni singolo dipendente devono essere consegnate personalmente dal valutatore al valutato, sia in fase preventiva che a consuntivo. La posizione organizzativa comunica formalmente e tempestivamente al personale gli obiettivi e la correlativa ponderazione, a seguito dell'approvazione del Piano delle Performance, unitamente alla scheda di valutazione con la pesatura degli item comportamentali. Il dipendente sottoscrive l'avvenuta consegna della scheda di valutazione da parte della P.O.
- e) la valutazione intermedia si esprime con un giudizio non numerico.
- f) la valutazione della presentazione intermedia si esprime con un giudizio non numerico.
- g) ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al grado di raggiungimento dell'obiettivo complessivo in modo chiaro e completo avrà diritto di aver copia del documento. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione;
- h) per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati.

La valutazione è articolata in due parti, una prima parte (performance organizzativa) riferita alla valutazione del comportamento del dipendente nel concorso al raggiungimento del Piano della performance riferiti agli obiettivi nei quali è coinvolto e una seconda parte (performance individuale) riferita ai comportamenti professionali ed alle competenze espresse. La parte relativa al raggiungimento degli obiettivi assegnati dovrà avere peso maggiore o uguale al 60%.

Una valutazione inferiore al 60% corrisponde a valutazione negativa collegata allo scarso rendimento e produce gli effetti previsti dalla Legge.

-Premi correlati alla performance organizzativa

La performance collettiva, di cui all'art. 8 del D. Lgs. 150/2009 è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o ad una struttura, con la individuazione di uno specifico finanziamento definito o in sede di indirizzo da parte della Giunta Comunale nel caso delle risorse variabili ai sensi dell'art. 67 comma 3 o in sede di contrattazione integrativa nel caso di altre risorse.

Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance, definirà la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegato. Il premio verrà erogata solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di



Relazione della Performance almeno al 60% e solamente se la performance individuale supera il 60%. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate.

- al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 95%

- in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 60%.

Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto un provvedimento disciplinare con sanzione compreso il richiamato scritto.

- Premi correlati alla performance individuale

Le performance individuale di cui all'art. 9 del D. Lgs. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente PO, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. La misurazione e la valutazione della performance sono volte di miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al 60%.

Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuate.

Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislatura vigente.

Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale sono corrisposte in misura proporzionale in relazione al part-time.

Nel caso di inizio o di cessazione di rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.

Non ha diritto alla partecipazione del premio, il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto un provvedimento disciplinare con sanzione compreso il richiamo scritto.

Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente esclusi i titolari di P.O., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.

Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.

Ai sensi dell'art. 68 comma 3 del CCNL 21.05.2018, il 30% di tale budget è attribuito alla performance individuale.

Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:

- Valutazioni uguali o superiori al 95%; 100% del budget individuale;

- Valutazione tra il 60% e il 94,99%; distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;

- Valutazione inferiore al 60%; nessuna distribuzione di produttività.

Gli avanzi generali dalle valutazioni inferiori al 95% vengono distribuiti alle valutazioni superiori al 95% nell'Ente nel quale si sono prodotti tale avanzi. Nel caso in cui, nel settore, non vi sia alcun dipendente con valutazione superiore al 95%, gli avanzi sono distribuiti al personale del Settore con valutazione superiore al 89,99%. In caso contrario le risorse rappresentano economia per l'anno successivo.

Ai sensi dell'art. 69 del CCNL del 21.05.2018 la misura della maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, verrà erogata ad un numero massimo di personale pari al 2% che percepisce la performance; in caso di pari valutazione il premio verrà attribuito al personale di categoria più bassa.

Le disposizioni contenute nella presente sezione e relative: - ai criteri generati dei sistemi di valutazione delle performance, - ai premi correlati alla performance organizzativa ed - ai premi correlati alla performance individuale, sono di immediata applicazione.

ART. 4 – SEZIONE POLIZIA LOCALE

A. PROVENTI DELLE VIOLAZIONI AL CODICE DELLA STRADA

In relazione, alle previsioni di cui all'art. 56-quater del CCNL le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, rivolte ad integrare misure di assistenza e previdenza integrativa per il personale della PM, per l'anno 2020 ammontano ad €7.200,00 e sono state versate a forme pensionistiche individuali.

B. INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO

La presente indennità sarà oggetto di successiva contrattazione con effetto a partire dal 1° gennaio 2021, nel rispetto di quanto previsto dal contratto normativo,

ART. 5 – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (ART. 68, COMMA 2, LETTERA G) CCNL. 21/05/2018

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono agli incarichi (art. 93 comma 7 bis e ss del D. Lgs. n. 163/2006 e smi e art. 113, D. Lgs. 50/2016 e per l'anno 2020 non sono stati erogati compensi. Dette somme vengono corrisposte ai dipendenti per le gare gestite con il precedente decreto legislativo n. 163/2006 secondo la disciplina prevista nel vigente regolamento comunale approvato con delibera giunta n. 196/2014, previa contrattazione con le Organizzazioni Sindacali e con il parere favorevole del Revisore dei Conti. Dette spese per effetto del parere n. 6/2018/MIG della Corte dei Conti. Sezione Autonomia, confermato anche dalla Corte dei Conti Sezione Regionale del

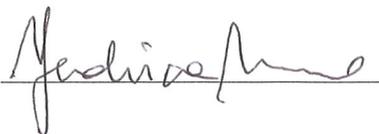
Veneto n. 429/2019PAR e da altre Sezioni Regionali di Controllo non sono soggette al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti pubblici previsto dall'art. 23 comma 2 del Decreto legislativo 75/2017. Ad oggi non è stata effettuata nessuna ulteriore liquidazione per gli incentivi tecnici riferiti al decreto legislativo n. 50/2016 non essendo stato ancora approvato il nuovo regolamento comunale per l'utilizzo di dette risorse.

Letto, confermato e sottoscritto.

DELEGAZIONE SINDACALE

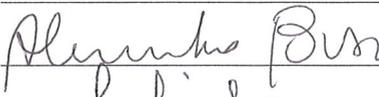
C.G.I.L. Rappresentante Provinciale

Monaco Federica



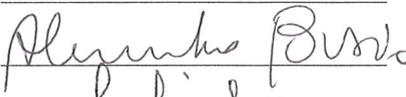
UIL FPL Rappresentante Provinciale

Gallina Angelo



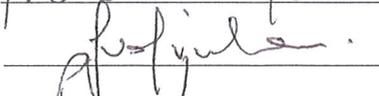
CISL FPL Rappresentante Provinciale

Buzio Alessandro



Componente R.S.U

Giuliano Ivano



Componente R.S.U

Piazzani Giacomo



DELEGAZIONE PUBBLICA

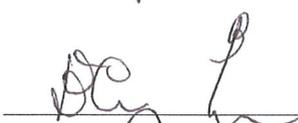
Il Presidente

Dr. Marco Stoppini



Componenti

Dr.ssa Lagostina Elena



Dr. Oglina Stefano

