



CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

ANNO 2019/2020/2021

ACCORDO INTEGRATIVO 2021



CITTÀ DI VERBANIA

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]

Premesso che:

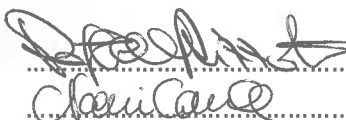
- a) in data 26/08/2021 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo in oggetto;
- b) in data 27/09/2021 il Collegio dei Revisori ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (Verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n. 5/21-24 del 27/09/2021);
- c) in data 26/10/2021 la Giunta Comunale ha autorizzato la Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI (Delibera di Giunta Comunale n. 315 del 26/10/2021);

il giorno 11/11/2021, presso la Sede Municipale, a seguito di specifici incontri, le parti negoziali composte da:

Delegazione Trattante di parte pubblica

Dott. Raffaella Rizzato - Presidente

Ing. Noemi Comola - Componente

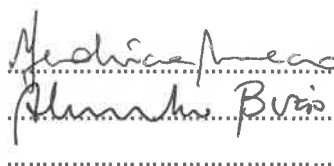


Delegazione di parte sindacale

CGIL F.P.

CISL F.P.S.

UIL F.P.L.



Rappresentanza Sindacale Unitaria

Alba Calogero

Bergamaschi Marco

Congiu Simona

Favagrossa Enrico

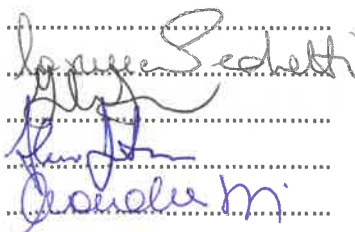
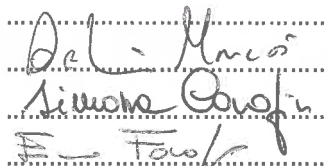
Brumana Fabiana

Pedretti Carmen

Salmi Ilaria

Santimone Flavio

Storti Maria Laura



sottoscrivono il seguente accordo integrativo anno 2021 al contratto collettivo decentrato integrativo 2019-2021.

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019-2021

ACCORDO CONTRATTO DECENTRATO ANNO 2021

Richiamato :

- il contratto decentrato integrativo 2019-2021 sottoscritto in data 30/12/2019;
- l'accordo integrativo 2020 al contratto decentrato integrativo 2019-2021 sottoscritto in data 30/12/2020;

Le parti concordano sulle seguenti modifiche ed integrazioni al contratto decentrato integrativo 2019-2021 come modificato ed integrato con l'accordo 2020 sopra citato;

Art. 26 - Criteri per la valutazione della performance

1. Per quanto riguarda i Criteri Generali dei sistemi di valutazione della performance si fa riferimento a Informazione, Confronto e Contrattazione così come previsto dagli artt. 4, 5 e 7 del CCNL 21/05/2018.

2. La valutazione delle singole prestazioni lavorative individuali nell'anno di riferimento avviene tramite stesura, da parte di ciascun Dirigente o suo delegato (incaricato di Posizione Organizzativa), della *Scheda individuale di valutazione dell'attività svolta* (ALLEGATO C). La responsabilità della valutazione è comunque in capo al Dirigente.

3. L'attribuzione degli obiettivi individuali e collettivi al personale avverrà tramite colloquio con il proprio Dirigente, il quale potrà delegare la Posizione Organizzativa per l'istruttoria della valutazione, con la seguente tempistica:

- entro gennaio verranno assegnati al personale gli obiettivi di mantenimento (obiettivi consolidati);
- gli obiettivi di sviluppo verranno invece assegnati con l'approvazione del bilancio di previsione ed il Piano dettagliato degli obiettivi, ad eccezione degli eventuali obiettivi di sviluppo slegati dall'approvazione del bilancio, ma conseguenti ad intervenute modifiche normative e/o organizzative.

4. Le giustificate assenze dal servizio ed il part-time non incidono sulla valutazione della prestazione lavorativa individuale del personale.

Possono invece incidere sulla quantificazione economica dell'incentivo per la produttività individuale, in particolare per i seguenti casi:

- part-time orizzontale / verticale: riproporzionare il punteggio della scheda di valutazione in base alla percentuale di part-time svolto;
- aspettative: riproporzionare il punteggio della scheda di valutazione in base ai giorni di servizio presso l'ente;
- assunti / cessati in corso anno: riproporzionare il punteggio della scheda di valutazione in base ai giorni di servizio presso l'ente;
- infortuni / maternità / permessi retribuiti / malattia: per giorni non consecutivi di assenza pari o inferiori a 60 giorni, considerare il punteggio complessivo della scheda di valutazione; oltre i 60 giorni non consecutivi di assenza riproporzionare il punteggio della scheda di valutazione in base ai giorni di servizio.

5. Entro fine giugno verrà fatto il punto della situazione con il Dirigente sullo stato di avanzamento dei lavori per il raggiungimento degli obiettivi, ed il riscontro di eventuali criticità con le possibili soluzioni.

Entro quindici giorni dalla consegna del referto del controllo di gestione da parte del competente ufficio, relativo al grado di raggiungimento degli obiettivi nell'anno precedente, dovrà essere consegnata ad ogni lavoratore la scheda individuale di valutazione, compilata in ogni sua parte.

A series of handwritten signatures and initials in black and blue ink, located at the bottom of the document. The signatures are stylized and appear to be of various individuals, likely representing the parties to the agreement.

6. Il dipendente può chiedere la modifica/revisione della valutazione della propria prestazione lavorativa individuale al Dirigente interessato, entro 10 giorni dalla sottoscrizione della relativa scheda, in modo formale e motivato.

A fronte di tale richiesta, il Dirigente decide, in via definitiva, entro 7 giorni dalla presentazione della stessa.

Entro 10 giorni dalla presa conoscenza della valutazione definitiva da parte del soggetto valutante, il dipendente può presentare ricorso al Nucleo di Valutazione dell'Ente.

Entro 20 giorni dalla presentazione del ricorso al Nucleo di Valutazione, il Dirigente del Personale convoca il Nucleo che, nei successivi 15 giorni, acquisiti gli elementi utili alla valutazione, decide al riguardo convalidando la valutazione o accettando il ricorso e procedendo contestualmente alla nuova valutazione.

Se il dipendente non dovesse ritenere giusta la valutazione del Nucleo di Valutazione, può rivolgersi agli organi di giudizio esterni, non escludendo il Giudice del Lavoro.

Art. 31 - La valutazione ai fini della Progressione Economica

1. Per quanto riguarda la valutazione ai fini della Progressione Economica si fa riferimento all'art.16 del CCNL 21/05/2018 sottolineando la centralità della Contrattazione collettiva integrativa in merito ai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance così come previsto all'art.7 comma 4 lett. b) del CCNL 21/05/2018.

2. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica orizzontale che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici previsti dal vigente CCNL.

3. Tale progressione economica all'interno di ciascuna categoria avviene nel limite delle risorse che saranno rese disponibili dal CCNL e dalla contrattazione decentrata, previa selezione stilando una specifica graduatoria nel rispetto dei seguenti criteri:

- 23% Carriera professionale (in rapporto ai mesi di lavoro e suddiviso per il numero di progressioni ottenute, prendendo come riferimento iniziale il 01/01/1999).

Viene calcolato il coefficiente di carriera in rapporto ai mesi di lavoro svolti nell'Ente Comune di Verbania a partire dal 01/01/1999 fino al 31/12 dell'anno precedente quello di calcolo ed al numero di progressioni di carriera ottenute in tale periodo.

$$\text{Coefficiente di carriera} = \frac{\text{Mesi di lavoro dal 01/01/1999 fino al 31/12 dell'anno precedente quello di calcolo}}{1 + \text{Numero progressioni di carriera dal 01/01/1999}}$$

Il maggiore tra i coefficienti di carriera corrisponderà a 23 punti, gli altri punteggi vengono calcolati proporzionalmente a questo valore di riferimento

$$\text{Punteggio Carriera professionale} = \frac{\text{Coefficiente di carriera}}{\text{Massimo tra i Coefficienti di carriera}} \times 23$$

- 2% Categoria economica (in rapporto alla categoria economica di appartenenza). Vengono assegnati 2 punti alle categorie B, 1 punto alle categorie C e 0 punti alle categorie D.

- 75% Merito (in rapporto al punteggio medio della performance degli ultimi 3 anni)

Il maggiore tra i punteggi produttività corrisponderà a 75 punti, gli altri punteggi vengono calcolati proporzionalmente a questo valore di riferimento.

$$\text{Punteggio} = \frac{\text{Punteggio performance}}{\text{Punteggio performance}} \times 75$$

el

g

gi

el

el

el

el

el

Merito

Massimo tra i Punteggi
performance

Dal punteggio finale, vengono decurtati 10 punti per ogni provvedimento disciplinare concluso negli ultimi 3 anni.

A parità di punteggio in graduatoria avrà precedenza il lavoratore con più anzianità di carriera in base alla data di assunzione presso l'Ente.

Limite massimo straordinario per il personale dei Servizi cimiteriali – Forno crematorio a seguito dell'emergenza sanitaria da Covid-19.

Con riferimento all'anno 2021, come già approvato nel 2020, in seguito all'emergenza sanitaria da Covid-19, le parti prevedono la possibilità di destinare maggiori risorse economiche per la retribuzione del personale dei Servizi cimiteriali – forno crematorio, fortemente impegnato nelle attività conseguenti all'emergenza sanitaria sopra citata, fino al raggiungimento ed alla remunerazione del limite massimo individuale dello straordinario pari a 180 ore.

Incremento fondo Posizioni Organizzative

Le parti concordano che il Fondo Posizioni organizzative pari ad € 170.000,00 venga incrementato di € 7.500,00 annui per l'istituzione della nuova area di Posizione organizzativa Lavori Pubblici dedicata al progetto di realizzazione degli interventi di messa in sicurezza del transito lungo la S.S. 34 del Lago Maggiore. Tale importo verrà sottoposto a riconferma annuale a seguito di verifica del persistere delle necessità di questa specifica nuova P.O. Lavori Pubblici, fino allo scadere del mandato del Sindaco (giugno 2024). Al termine del periodo stabilito tale importo confluirà automaticamente nel fondo della performance individuale e collettiva.

Verbania, 11/11/2021

Delegazione Trattante di parte pubblica

Dott.ssa Raffaella Rizzato

Dott.ssa Noemi Comola

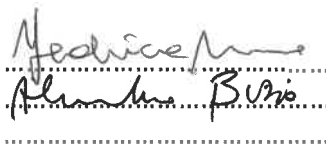


Delegazione di parte sindacale

CGIL F.P.

CISL F.P.S.

UIL F.P.L.



Rappresentanza Sindacale Unitaria

Alba Calogero

Brumana Fabiana

Bergamaschi Marco

Congiu Simona

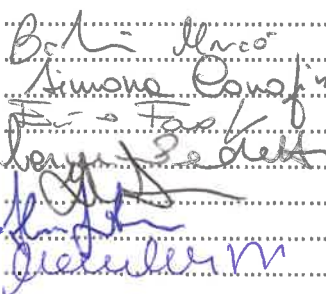
Favagrossa Enrico

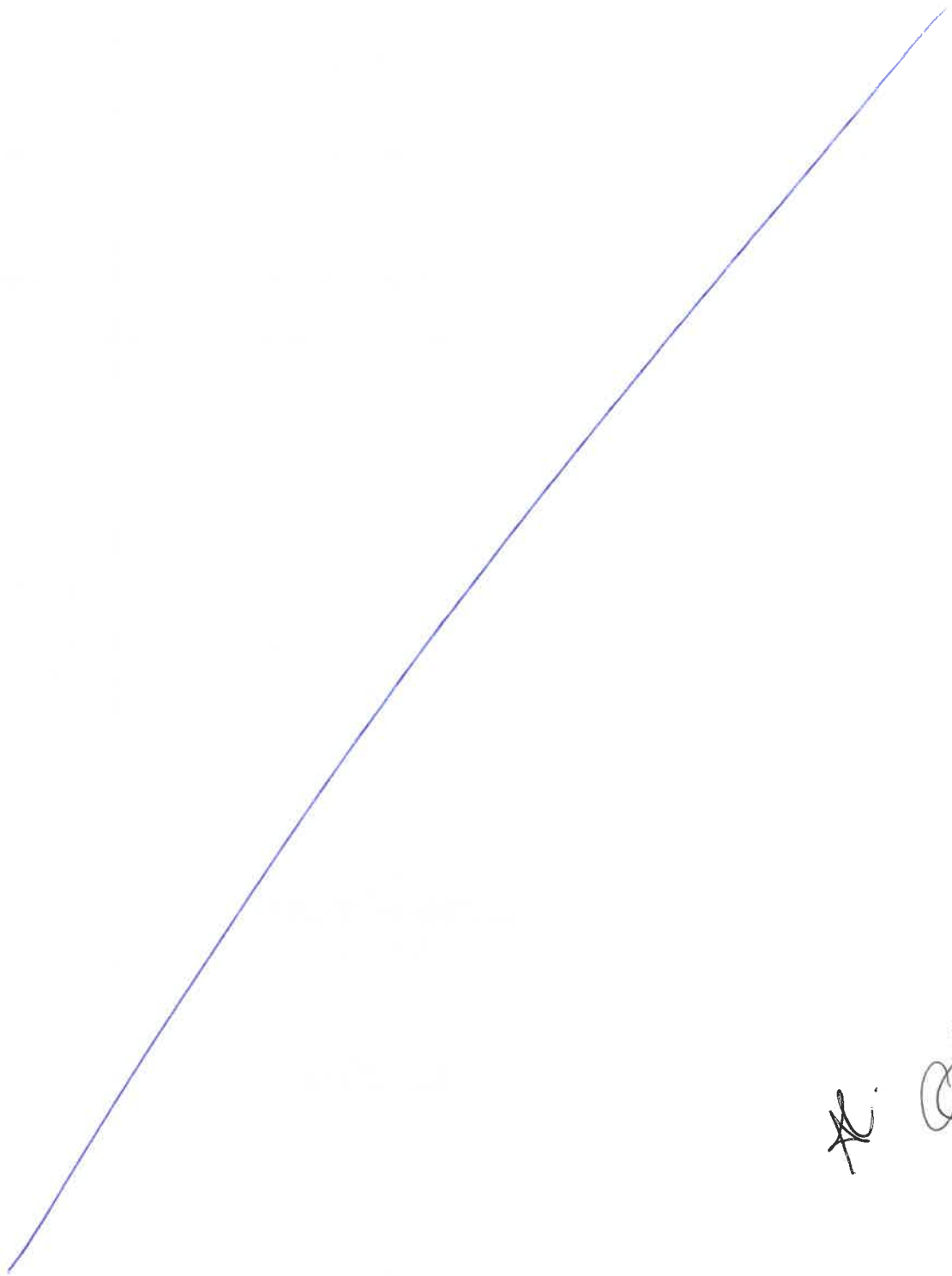
Pedretti Carmen

Salmi Ilaria

Santimone Flavio

Storti Maria Laura





Handwritten signature or initials in black ink, possibly reading "K. Q".

Handwritten signature or initials in black ink, possibly reading "Q. Q".

Handwritten signature or initials in black ink, possibly reading "K".

Handwritten signature or initials in blue ink, possibly reading "K".

Handwritten signature or initials in black ink, possibly reading "Q. Q".

Handwritten signature or initials in black ink, possibly reading "K".









Handwritten signature or initials in blue ink, possibly reading "K".

Handwritten signature or initials in black ink, possibly reading "K".

Handwritten signature or initials in black ink, possibly reading "K".

Importi Fondo Contratto Decentrato Integrativo Anno 2021

Riferimento art. CDI 2019-21	Voce		Importo
Art. 9 - Lavoro Straordinario comma 3	Importo massimo fondo Compensi relativi al lavoro straordinario		€ 25.000,00
Art. 15 - Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.5.2018 comma 3	Importo massimo fondo Indennità specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 1		€ 15.900,00
Art. 17 - Indennità di funzione Polizia Locale comma 3	Importo massimo fondo Indennità di funzioni Polizia Locale.		€ 3.200,00
Art. 27 - Valutazione delle performance individuale e organizzativa comma 1	Importo minimo fondo performance individuale e collettiva		€ 66.000,00
Art. 29 - Retribuzione di posizione e di risultato per le Posizioni Organizzative comma 1	Importo massimo fondo Posizione Organizzative		€ 177.500,00
Art. 31 - La valutazione ai fini della Progressione Economica comma 6	Importo fondo progressione economica all'interno della categoria per ogni categoria e posizione economica.		€ 18.500,00
		B1	€ 0,00
		B2	€ 0,00
		B3	€ 0,00
		B4	€ 0,00
		B5	€ 0,00
		B6	€ 0,00
		B7	€ 0,00
		C1	€ 0,00
		C2	€ 0,00
		C3	€ 0,00
		C4	€ 0,00
		C5	€ 0,00
		D1	€ 0,00
		D2	€ 0,00
		D3	€ 0,00
		D4	€ 0,00
		D5	€ 0,00
		D6	€ 0,00



1







22





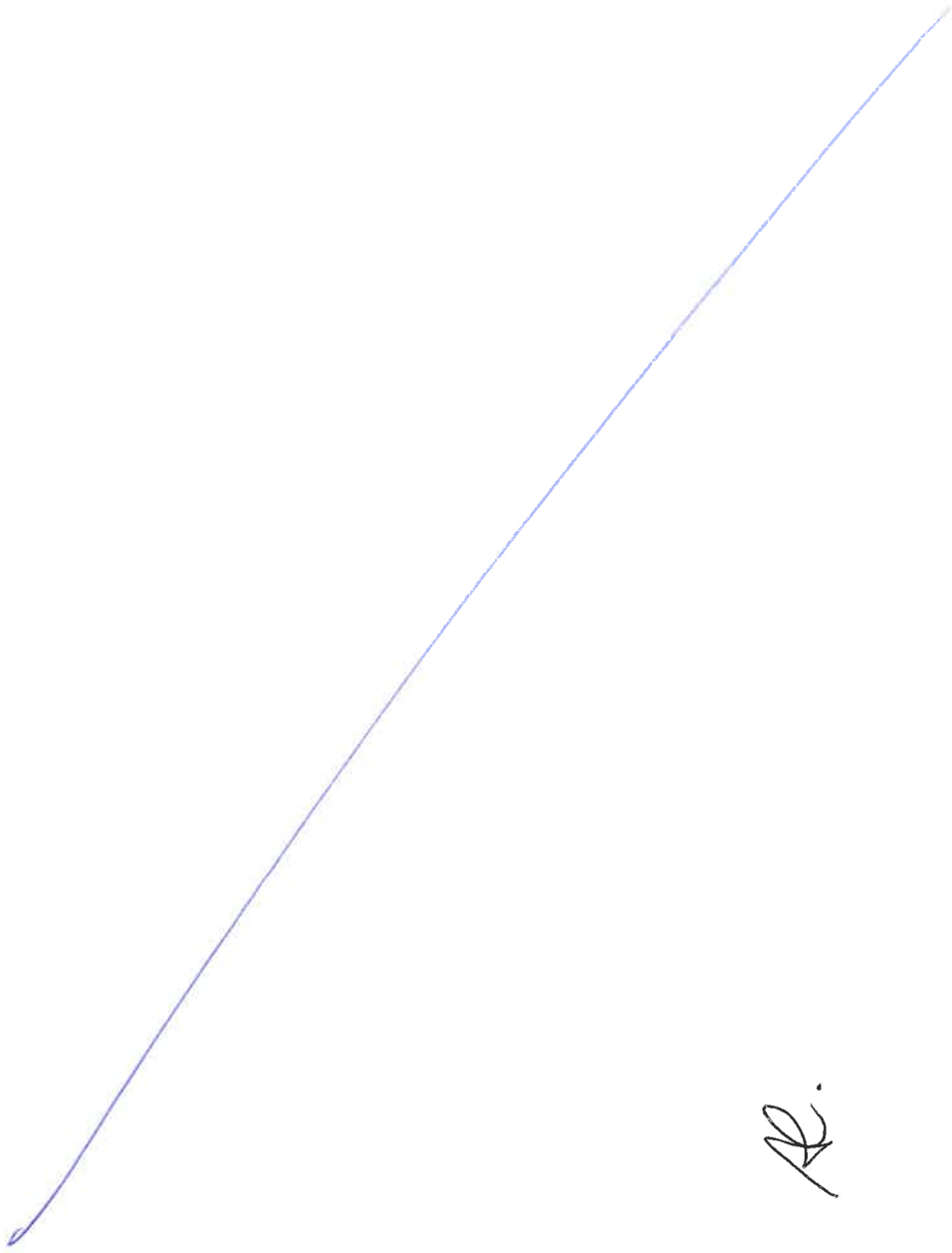
for

Ipotesi Progressioni Orizzontali 2021

Posizione Economica	Dipendenti a tempo indeterminato al 01/07/2021	Dipendenti non aventi diritto a progressione orizzontale	Dipendenti aventi diritto a progressione orizzontale	% Avanzamenti ipotizzati	Avanzamenti ipotizzati	Costo unitario (13 mensilità) progressione orizzontale a categoria successiva	Risorse fondo 2021 (6 mensilità + tredicesima)	Risorse fondo 2022 (13 mensilità)
B1	2	2	0	0,00%	0	€ 324,85	€ 0,00	€ 0,00
B2	3	2	1	0,00%	0	€ 790,69	€ 0,00	€ 0,00
B3	3	3	0	0,00%	0	€ 302,82	€ 0,00	€ 0,00
B4	1	0	1	0,00%	0	€ 353,79	€ 0,00	€ 0,00
B5	8	7	1	0,00%	0	€ 378,29	€ 0,00	€ 0,00
B6	3	2	1	0,00%	0	€ 833,24	€ 0,00	€ 0,00
B7	3	2	1	0,00%	0	€ 498,33	€ 0,00	€ 0,00
B8	1	1						
C1	14	11	3	33,33%	1	€ 525,62	€ 283,03	€ 525,62
C2	17	3	14	50,00%	7	€ 628,94	€ 2.370,62	€ 4.402,58
C3	22	13	9	44,44%	4	€ 732,65	€ 1.578,02	€ 2.930,60
C4	26	8	18	44,44%	8	€ 885,18	€ 3.813,08	€ 7.081,44
C5	22	6	16	18,75%	3	€ 693,33	€ 1.119,99	€ 2.079,99
C6	1	1						
D1	6	5	1	0,00%	0	€ 1.174,96	€ 0,00	€ 0,00
D2	3	0	3	33,33%	1	€ 2.417,79	€ 1.301,89	€ 2.417,79
D3	10	4	6	50,00%	3	€ 1.177,61	€ 1.902,29	€ 3.532,83
D4	11	1	10	50,00%	5	€ 1.283,56	€ 3.455,74	€ 6.417,80
D5	8	1	7	28,57%	2	€ 2.074,74	€ 2.234,34	€ 4.149,48
D6	9	1	8	0,00%	0	€ 1.625,00	€ 0,00	€ 0,00
D7	0	0						
Totali	173	73	100		34		€ 18.058,99	€ 33.538,13



9

10

R.

11

12

13

14

15

16

17

18

Città di Verbania

Provincia del Verbano Cusio Ossola

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2021

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Modulo1:

Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'

Disposizione	Descrizione	Importo risorse stabili	
RISORSE STABILI Articolo 67, commi 1 e 2 del CCNL 2016-2018	1. UNICO IMPORTO CONSOLIDATO di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017 il quale resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi. 2. INCREMENTI STABILI previsti dall'art.67 comma 2 del CCNL 2016-2018		
SPECIFICA ARTICOLI CCNL 2016-2018			
ARTICOLO 67, COMMA 1	1. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili , indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/1/2004.	557.176,01	0,00
	Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.	-177.500,00	-
INCREMENTI DEL FONDO		-	-
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA A	a) di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019	15.558,40	0,00
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA B	b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data	12.439,19	0,00
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA C	c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;	117.419,90	0,00
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA D	d) di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001;	0,00	0,00
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA E	e) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, comma 793 e segg. delle legge n. 205/2017; le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies;	0,00	0,00

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA F	f) dell'importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0.2% del monte salari annuo della stessa dirigenza; tale risorsa è attivabile solo dalle Regioni che non abbiano già determinato tale risorsa prima del 2018 o, per la differenza, da quelle che l'abbiano determinata per un importo inferiore al tetto massimo consentito;				0,00	0,00
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA G	g) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziate; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;				0,00	0,00
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA H e COMMA 5 LETTERA A	h) delle risorse stanziate dagli enti ai sensi del comma 5, lett. a) - Gli enti possono destinare apposite risorse alla componente stabile di cui al comma 2, in caso di incremento delle dotazioni organiche , al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;				0,00	0,00
TOTALE RISORSE STABILI					525.093,50	0,00

Sezione II - RISORSE VARIABILI

Disposizione	Descrizione					Importo risorse variabili
RISORSE VARIABILI Articolo 67, comma 3 del CCNL 2016-2018	<i>3 Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno.</i>					
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA A	a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001;				0,00	0,00
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA B	b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98; PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE DELLA SPESA				0,00	0,00
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA C	c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;				0,00	0,00
	Quote per la progettazione					0,00
	Incentivi per le funzioni tecniche					30.000,00
	Liquidazione sentenze favorevoli all'Ente					45.000,00
	Compensi ISTAT					1.000,00
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA D	d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;				0,00	2.107,10
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA E	<i>e) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1-4/1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;</i>				0,00	105.323,27
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA F	f) delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati;				0,00	0,00
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA G	g) delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi;				0,00	0,00
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA H e COMMA 4	<i>h) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziate dagli enti ai sensi del comma 4 - In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.</i>	MS 1997	€	-	1,20%	0,00












ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA I e COMMA 5 LETTERA B	i) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziate dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b) - Gli enti possono destinare apposite risorse alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento , definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c).				0,00	58.730,00
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA J e COMMI 8 e 9	j) di un importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziate in applicazione della normativa di legge richiamata ai commi 8 e 9, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi;				0,00	0,00
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA K	k) delle integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e); le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies.				0,00	0,00
ARTICOLO 68 COMMA 1 CCNL 2016-2018	Economie fondo anno precedente					19.035,52
TOTALE RISORSE VARIABILI					0,00	261.195,89
TOTALE GENERALE					786.289,39	

Sezione III - (eventuali) DECURTAZIONI DEL FONDO EFFETTUATE IN OTTEMPERANZA A SPECIFICI DISPOSTI CHE NE LIMITANO LA DIMENSIONE

Decurtazione Fondo permanente ai sensi dall'art. 1, comma 456 della L. 147/2013	fissa	16.273,67	21.612,98
	variabile	5.339,31	
Decurtazione Fondo D.Lgs. 75/2017 per rispetto tetto fondo 2016			54.648,43
Recupero somme ai sensi art. 4 comma 1 D.L. 16/2014			0,00
TOTALE GENERALE			710.027,98
La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate nonché delle risorse destinate agli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL del 21.5.2018 deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017, ossia nei limiti delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale determinato per l'anno 2016			

LP

LM

A

decr

CF

BF

MB

ZZ

Sezione IV - SINTESI DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE**A) Fondo tendenziale**

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€	702.593,50	
di cui Fondo Posizioni organizzative	€	177.500,00	
Totale risorse stabili	€	525.093,50	
Risorse variabili	€	261.195,89	
Totale Fondo tendenziale	€		786.289,39

B) decurtazione del Fondo tendenziale

Decurtazione parte fissa consolidata	€	16.273,67	
Decurtazione parte variabile consolidata	€	5.339,31	
Totale decurtazioni permanenti del Fondo	€		21.612,98
Decurtazione art. 1 c. 236 della L. n. 2018/2015	€	54.648,43	
Totale decurtazioni di cui all'art. 1 c. 236 L. n. 2018/2015	€		54.648,43

76.261,41

C) Fondo sottoposto a certificazione

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€	626.332,09	
di cui Fondo Posizioni organizzative	€	177.500,00	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità al netto del Fondo PO	€	448.832,09	
Risorse variabili	€	261.195,89	

Totale Fondo € **710.027,98****Recupero somme ai sensi art. 4 comma 1 D.L. 16/2014**

€ -

Totale Fondo sottoposto a certificazione€ **710.027,98****Sezione V - RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO**

Po	€ 177.500,00
Totale	€ 887.527,98

Modulo 2:

Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

RISORSE DESTINATE AGLI ISTITUTI DI CUI ALL'ART. 68 C. 1 del CCNL 2016-2018	
Indennità di comparto quota carico Fondo	97.500,00
Progressioni orizzontali storiche	312.000,00
Posizioni organizzative	
Incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001	11.000,00
Indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4 del CCNL del 6/7/1995	5.500,00
TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA PARTE STABILE	426.000,00

RISORSE DESTINATE AGLI ISTITUTI DI CUI ALL'ART. 68 COMMA 2 del CCNL 2016-2018	
a) premi correlati alla performance organizzativa;	€ 19.800,00
b) premi correlati alla performance individuale;	€ 46.200,00
c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;	€ 18.797,98
d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14/9/2000;	€ 69.000,00
e) Indennità di responsabilità/professionalità	24.000,00
f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies;	-
Compensi ISTAT	1.000,00
Progressioni orizzontali	18.500,00
Progettazione / Funzioni tecniche	30.000,00
Liquidazione sentenze favorevoli per l'ente	45.000,00
Incentivo ICI	-
Altri istituti non compresi fra i precedenti	€ 11.730,00
TOTALE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	284.027,98

Sezione III - (eventuali) DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE	
Risorse ancora da contrattare	-
Acc.to art. 37, comma 7, CCNL 22.1.2004 (alte professionalità)	-
TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE	-

Sezione IV - DESTINAZIONI FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE	
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	426.000,00
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	284.027,98
Destinazioni ancora da regolare	
TOTALE DESTINAZIONI FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE	710.027,98

Posizioni organizzative e alta professionalità	177.500,00
--	-------------------

TOTALE 887.527,98

Sezione V - RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO	
--	--

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione VI - ATTESTAZIONE MOTIVATA, DAL PUNTO DI VISTA TECNICO-FINANZIARIO, DEL RISPETTO DI VINCOLI DI CARATTERE GENERALE	
---	--

Rispetto dei seguenti vincoli, di carattere generale:

1) copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

2) rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici. L'attribuzione dei compensi per la produttività del personale (produttività individuale e produttività collettiva) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi, inteso, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa. L'erogazione dei compensi per la produttività individuale e collettiva è pertanto correlata alla valutazione a consuntivo, da parte dei rispettivi dirigenti, delle prestazioni dei singoli, dei settori in cui operano e dell'intero Ente, ed è finalizzata a valorizzare la partecipazione, il contributo al miglioramento organizzativo ed il conseguimento di livelli più elevati di efficacia ed efficienza;

3) rispetto del principio di selettività delle progressioni economiche orizzontali.

GP

AS

A. aut
BH

B7

AD

AD

AD

AD

AD

4) l'ultimo periodo del comma 2 del D.L. n. 34/2019 dispone: "Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018 " (decorrenza dal 20/04/2020), pertanto a fine anno verrà determinato l'importo relativo alla costituzione definitiva del fondo. Considerato che tale importo non inciderà in modo significativo sulla costituzione del fondo 2021 , le parti concordano che per effetto delle eventuali movimentazioni del personale l'incremento o il decremento del fondo sarà imputato alla voce che remunera la valutazione della performance.

Verbania, 11 novembre 2021

La Delegazione Trattante di parte Pubblica



Il Dirigente del Servizio Finanziario e Personale

dot.ssa Raffaella Rizzato



Modulo 3:

Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del FONDO ANNO 2021 e confronto con il corrispondente Fondo certificato anno 2020.

COSTITUZIONE DEL FONDO		Fondo 2021	Fondo 2020	Diff. 2021-2020	(per memoria) 2010
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità					
RISORSE STABILI Articolo 67, commi 1 e 2 del CCNL 2016-2018	Risorse storiche				
	Unico importo consolidato anno 2003	435.767,42	435.767,42	-	435.767,42
	Incrementi contrattuali				
	CCNL 22.1.2004 art. 32, comma 1	30.576,58	30.576,58	-	30.576,58
	CCNL 22.1.2004 art. 32, comma 2	24.658,53	24.658,53	-	24.658,53
	CCNL 22.1.2004 art. 32, comma 7	9.863,42	9.863,42	-	9.863,42
	CCNL 9.5.2006 art. 4, comma 1	24.601,02	24.601,02	-	24.601,02
	CCNL 11.4.2008 art. 8	31.709,04	31.709,04	-	31.709,04
	Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità				
	RIA personale cessato a decorrere dal 01.01.2003	117.419,90	113.631,70	3.788,20	65.088,24
	Rideterminazione Fondo per progressioni storiche (dich. Cong. 14 CCNL 02-05 e 1CCNL 08-09)	-	-	-	10.126,06
	ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA A	15.558,40	15.558,40	-	
	ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA B	12.439,19	12.439,19	-	
TOTALE RISORSE FISSE		702.593,50	698.805,30	3.788,20	632.390,31
- Fondo Posizioni Organizzative		- 177.500,00	- 170.000,00	7.500,00	
TOTALE RISORSE FISSE al NETTO PO		525.093,50	528.805,30	- 3.711,80	
Risorse variabili					
	Poste variabili sottoposte all'art. 9 c. 2-bis L. 122/2010				
	CCNL 1.4.1999 art. 15, comma 1, lett. k	-	-	-	
ARTICOLO 67 C. 3 LETTERA I e C. 5 LETTERA B	Attiv. nuovi servizi o riorgan (CCNL 1.4.1999 art. 15, comma 5)	58.730,00	56.000,00	2.730,00	142.852,86
	CCNL 1.4.1999 art. 15, commi 2 e 4	-	-	-	23.477,89
	Poste variabili non sottoposte all'art. 9 c. 2-bis L. 122/2010				
ARTICOLO 67 C. 3 LETTERA C	Incentivi per la progettazione	-	-	-	
	Incentivi per funzioni tecniche	30.000,00	11.354,76	18.645,24	
	Incentivi per sentenze favorevoli all'Ente	45.000,00	44.999,78	0,22	
	Compensi ISTAT	1.000,00	3.859,60	- 2.859,60	
	Art. 67 c. 3 lett. D	2.107,10	287,43	1.819,67	
ARTICOLO 68 C.1 CCNL 2016-2018	Economie Fondo anno precedente	19.035,52	16.395,12	2.640,40	
ARTICOLO 67 C. 3 LETTERA E	Risparmi sullo straordinario (CCNL 1.4.1999 art. 15, c. 1, lett. m)	105.323,27	85.062,53	20.260,74	56.331,18
TOTALE RISORSE VARIABILI		261.195,89	217.959,22	43.236,67	222.661,93
Decurtazioni del Fondo					
	Decurtazione per decurtazione proporzionale personale cessato (art. 9, c.2 bis seconda parte L. 122/2010)	21.612,98	21.612,98	-	-

Decurtazioni art. 1 c. 236 L. n. 208/2015	54.648,43	46.310,56	8.337,87	
TOTALE DECURTAZIONI DEL FONDO	76.261,41	67.923,54	8.337,87	-
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	525.093,50	528.805,30	3.711,80	632.390,31
Risorse variabili	261.195,89	217.959,22	43.236,67	222.661,93
Decurtazioni	76.261,41	67.923,54	8.337,87	-
Recupero somme ai sensi art. 4 comma 1 D.L. 16/2014	-	-		
TOTALE RISORSE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	710.027,98	678.840,98	31.187,00	855.052,24



A collection of handwritten signatures in black and blue ink. The signatures are scattered across the page, with some appearing to be initials or names. The blue ink signatures are located at the bottom of the page, while the black ink signatures are more numerous and located in the upper and middle sections.

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del FONDO ANNO 2021 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2020.

PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2021	Fondo 2020	Diff. 2021-2020	(per memoria) 2010
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa				
Indennità di comparto quota carico Fondo	97.500,00	94.730,34	2.769,66	104.768,65
Progressioni orizzontali storiche	312.000,00	303.342,51	8.657,49	268.371,30
Posizioni organizzative	170.000,00	165.234,65	4.765,35	210.099,13
Indennità di responsabilità / professionalità		-	-	2.400,00
Indennità di turno, rischio, disagio, condiz.lavoro ecc.		94.472,73	94.472,73	105.024,75
Produttività / performance collettiva	11.730,00	7.900,40	3.829,60	
Produttività / performance individuale	76.000,00	60.214,14	15.785,86	
Altri istituti non compresi fra i precedenti	16.500,00	16.187,85	312,15	28.416,00
TOTALE DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	683.730,00	742.082,62	- 58.352,62	719.079,83
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa				
Progressioni orizzontali	18.500,00	-	18.500,00	4.945,79
Posizioni organizzative	7.500,00	-	7.500,00	
Indennità di responsabilità/professionalità	24.000,00	23.032,20	967,80	28.315,81
Indennità di turno, rischio, disagio, condiz.lavoro ecc.	87.797,98	-	87.797,98	71.238,34
Produttività / performance collettiva	19.800,00	18.300,00	1.500,00	
Produttività / performance individuale	46.200,00	42.700,00	3.500,00	31.473,01
Altri istituti non compresi fra i precedenti	-	-	-	
TOTALE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	203.797,98	84.032,20	- 119.765,78	135.972,95
Destinazioni da regolare				
Risorse ancora da contrattare	-	-	-	
Acc.to art. 37, comma 7, CCNL 22.1.2004 (alte professionalità)				
TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE	-	-	-	-
Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione				
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	683.730,00	742.082,62	58.352,62	719.079,83
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	203.797,98	84.032,20	- 119.765,78	135.972,95
Destinazioni ancora da regolare	-	-	-	-
TOTALE DESTINAZIONI FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE	887.527,98	826.114,82	- 61.413,16	855.052,78

Modulo 4:

Compatibilità economico finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della compatibilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Nella programmazione del bilancio di previsione unitamente alle spese fisse di personale vengono stanziati nei vari capitoli le somme relative al Fondo delle risorse decentrate.

Nel corso dell'anno l'Ufficio Personale monitora la spesa erogata riconducibile al Fondo, al fine di non superare il limite di spesa determinato dal Fondo stesso. Il presidio dei limiti di spesa del Fondo viene effettuato in sede di programmazione, di gestione e di consuntivazione tramite verifiche extracontabili, sulla base dei dati che in ogni momento è possibile estrapolare dal sistema di contabilità del personale, integrato con il sistema di contabilità finanziaria dell'Ente.

Viene effettuata puntuale verifica in merito al totale degli stanziamenti di bilancio che corrispondano alla somma da una parte delle voci di retribuzione e contribuzione e dall'altra delle voci del Fondo.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2021 risulta rispettato in quanto non superiore al corrispondente importo del fondo dell'anno 2016.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

In ossequio al disposto di cui all'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D.Lgs. 165/2001, l'autorizzazione alle spese relative alla contrattazione decentrata, con la distinta indicazione dei mezzi di copertura, è disposta con l'approvazione del Bilancio di previsione. La spesa derivante dal contratto collettivo decentrato integrativo anno 2021 trova copertura nei pertinenti stanziamenti previsti nel Bilancio di previsione 2021-2023 approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 6 del 16 gennaio 2021 e s.m.i..

La costituzione del Fondo per le risorse decentrate risulta compatibile con i vincoli in tema di contenimento della spesa del personale di cui all'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e successive modifiche ed integrazioni.

Si prende atto che dall'1/01/2011 al 31/12/2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale degli enti locali non poteva superare il corrispondente importo dell'anno 2010 e che era automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. A decorrere dal 01/01/2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo, pertanto vengono stabilizzate le decurtazioni operate nel 2014. Nel 2015 l'ammontare della riduzione permanente pari ad € 21.612,98 coincide con quella operata nel 2014, ai sensi dell'art. 9, comma 2 bis, del decreto legge n. 78/2010 tenuto conto delle istruzioni operative fornite nella circolare 20/2015 della Ragioneria Generale in merito alla decurtazione permanente da applicare ai fondi della contrattazione integrativa (personale dirigente e non dirigente) a decorrere dall'anno 2015, come previsto dall'art. 1, comma 456, della Legge di stabilità 2014.

A decorrere dal 01/01/2016 l'ammontare delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente, come previsto dall'art. 1, comma 236, della L. n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016). L'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, entrato in vigore il 22.07.2017, prevede che, nelle more dell'emanazione di specifica disciplina a livello di contrattazione collettiva nazionale in materia di armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 e che a decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della L. n. 208/2015 è abrogato. Tale disposizione è ancora in vigore per l'anno 2021.

Come già precisato l'ultimo periodo del comma 2 del D.L. n. 34/2019 dispone: "Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018" (decorrenza dal 20/04/2020), pertanto a fine anno verrà determinato l'importo relativo alla costituzione definitiva del fondo. Considerato che tale importo non inciderà in modo significativo sulla costituzione del fondo 2021, le parti concordano che per effetto delle eventuali movimentazioni del personale l'incremento o il decremento del fondo sarà imputato alla voce che remunera la valutazione della performance.

Si precisa che in sede di contrattazione decentrata 2021, le parti hanno concordato di attivare le progressioni economiche nell'ambito della stessa categoria professionale (progressioni orizzontali) con decorrenza dal 1° luglio 2021.

Verbania, 11 novembre 2021

La Delegazione Trattante di parte Pubblica

Il Dirigente del Servizio Finanziario e Personale

dott.ssa Raffaella Pozzani

Città di Verbania

Provincia del Verbano Cusio Ossola

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2021

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa <u>26/08/2021</u> Contratto 11/11/2021
Periodo temporale di vigenza	1 gennaio 2021 - 31 dicembre 2021
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica dott.ssa Raffaella Rizzato - Presidente dott.ssa ing. Noemi Comola – Componente Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL-FP, FP-CGIL, UIL-FPL, DICCAP RSU Comune di Verbania Organizzazioni Sindacali firmatarie preintesa (elenco sigle): CGIL FP VCO, CISL FP VCO, DICCAP, RSU Comune di Verbania Organizzazioni Sindacali firmatarie contratto (elenco sigle): CISL-FP, FP-CGIL, UIL-FPL RSU Comune
Soggetti destinatari	Personale dipendente non dirigente del Comune di Verbania
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	trattamento economico accessorio - definizione delle risorse e ripartizione; progressioni orizzontali criteri relativi ai sistemi di valutazione del personale; fondo di previdenza complementare Polizia Municipale; buono pasto;

		<p>linee di indirizzo e criteri per lo sviluppo di attività formative e di aggiornamento professionale;</p> <p>qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti;</p> <p>linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro.</p>
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno	<p>Certificazione dei Revisori dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.</p> <p>Certificazione acquisita in data 27/09/2021 Verbale n. 5/21-24</p>
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia fatto rilievi descriverli</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>E' stato adottato il Piano degli obiettivi e della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009</p> <p>Approvato in G.C. con deliberazione n. 63 del 09/03/2021</p>
		<p>E' stato adottato il Programma triennale di Prevenzione della Corruzione, ai sensi art. 1 c. 8 e 9 Legge n. 190/2012</p> <p>SI</p>
<p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009</p> <p>SI, per quanto di competenza.</p>		
		<p>La Relazione della performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D.lgs. 150/2009</p> <p><i>Gli Enti Locali non sono destinatari diretti di quanto previsto da tale articolo, ai sensi dell'art. 16 D.Lgs. 150/2009.</i></p>
Eventuali osservazioni =====		

Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including a large signature at the bottom left and several smaller ones at the bottom right.

Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale - modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A. Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Si rinvia all'art. 13 del CCNL 21.05.2018 relativo all'area delle posizioni organizzative, Come previsto al citato articolo, gli incarichi già conferiti e ancora in atto alla data della stipula del CCNL, proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali previsti dal comma 1 dell'art. 14 e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del presente CCNL dispone che "ai fini della determinazione del fondo, a valere sulle risorse di cui all'art. 67, gli enti preventivamente istituiscono le posizioni organizzative ai sensi del del CCNL..

Secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti ma concorrono alla verifica del rispetto del limite del fondo risorse decentrate del personale previsto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 e s.m.i.

Nel corso del 2019 è stato avviato il confronto con le OO.SS. e le RSU per la definizione della metodologia per la valorizzazione e valutazione delle posizioni organizzative che ha portato alla redazione di un documento condiviso (ripreso nell'accordo del 5/12/2019).

Nel 2021 le parti hanno concordato che il Fondo Posizioni organizzative pari ad € 170.000,00 venga incrementato di € 7.500,00 annui per l'istituzione della nuova area di Posizione organizzativa Lavori Pubblici dedicata al progetto di realizzazione degli interventi di messa in sicurezza del transito lungo la S.S. 34 del Lago Maggiore. Tale importo verrà sottoposto a riconferma annuale a seguito di verifica del persistere delle necessità di questa specifica nuova P.O. Lavori Pubblici, fino allo scadere del mandato del Sindaco (giugno 2024). Al termine del periodo stabilito tale importo confluirà automaticamente nel fondo della performance individuale e collettiva.

CRITERI GENERALI RELATIVI AI SISTEMI DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE

La valutazione delle singole prestazioni lavorative individuali avviene tramite stesura, da parte di ciascun dirigente o suo delegato (incaricato di posizione organizzativa), della scheda individuale di valutazione annuale dell'attività svolta, come da modelli allegati al contratto decentrato oggetto della presente relazione.

L'attribuzione degli obiettivi individuali e collettivi al personale avverrà con la seguente tempistica:

- a gennaio verranno assegnati al personale gli obiettivi di mantenimento (obiettivi consolidati);
- gli obiettivi di sviluppo verranno invece assegnati con l'approvazione del bilancio di previsione ed il Piano dettagliato degli obiettivi, ad eccezione degli eventuali obiettivi di sviluppo slegati dall'approvazione del bilancio, ma conseguenti ad intervenute modifiche normative e/o organizzative.

Le giustificate assenze dal servizio ed il part-time non incidono sulla valutazione della prestazione lavorativa individuale del personale. Possono invece incidere sulla quantificazione economica dell'incentivo per la produttività individuale, in particolare per i seguenti casi:

- **part-time orizzontale / verticale: riproporzionare il punteggio della schede di valutazione in base alla percentuale di part-time svolto;**
- **aspettative: riproporzionare il punteggio della schede di valutazione in base ai giorni di servizio presso l'ente;**
- **assunti / cessati in corso anno: riproporzionare il punteggio della schede di valutazione in base ai giorni di servizio presso l'ente;**
- **infortuni / maternità / permessi retribuiti / malattia: per giorni non consecutivi di assenza pari o inferiori a 60 giorni, considerare il punteggio complessivo della schede di valutazione; oltre i 60 giorni non consecutivi di assenza riproporzionare il punteggio della schede di valutazione in base ai giorni di servizio.**

PRODUTTIVITA' (INDIVIDUALE E COLLETTIVA)

L'attribuzione dei compensi per la produttività del personale (produttività individuale e produttività collettiva) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi, da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

L'erogazione dei compensi per la produttività individuale e collettiva è infatti correlata alla valutazione a consuntivo, da parte dei rispettivi dirigenti, delle prestazioni dei singoli, dei settori in cui operano e dell'intero Ente, secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione adottato, ed è finalizzata a valorizzare la partecipazione, il contributo al miglioramento organizzativo ed il conseguimento di livelli più elevati di efficacia ed efficienza.

E' esclusa l'attribuzione generalizzata di tali compensi sulla base di automatismi comunque denominati e, in ogni caso, con modalità difformi dalla valutazione dei risultati e della prestazione lavorativa.

Le parti hanno scelto di destinare una quota significativa del Fondo risorse decentrate alla remunerazione degli obiettivi di performance attraverso l'erogazione dell'indennità di produttività individuale e collettiva. **Per l'anno 2021, il 70% di tali risorse è destinato a premiare la produttività individuale ed il restante 30% è destinato a premiare la produttività collettiva.** Inoltre al 5% dei dipendenti facenti parte dei singoli dipartimenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68 c. 2 del CCNL 2016-2018 che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato.

Sono inoltre individuati dalle parti i seguenti specifici progetti:

- tempo potenziato asili nido
- progetto di vigilanza notturna del Personale della Polizia Municipale;

Si confermano, ai sensi della normativa vigente, le risorse destinate alla progettazione di opere pubbliche, gli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016, gli incentivi all'avvocatura interna, alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT (escluse dall'ambito applicativo dell'art. 9, comma 2bis del D.L. 78/2010).

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

In sede di contrattazione decentrata 2021, le parti hanno concordato di attivare le progressioni economiche nell'ambito della stessa categoria professionale (progressioni orizzontali) **destinando un importo minimo di risorse pari a € 18.500,00 a tale istituto con decorrenza dal 01.07.2021.** Nel contratto decentrato sono stati definiti i criteri di valutazione ai fini della progressione economica.

INDENNITA' PERSONALE EDUCATIVO

L'indennità personale educativo, pari a € 805,67 annui, viene corrisposta nelle misure e con le modalità previste dall'art. 31 comma 7 del CCNL 14.9.2000 "indennità professionale personale educativo degli asili nido" e dall'art. 6 del CCNL 5.10.2001 "indennità per il personale educativo e docente scolastico".

L'art.31, comma 7, del CCNL 14.9.2000 ha introdotto altresì un'indennità di € 61,98 mensili per 10 mesi dell'anno scolastico.

INDENNITA' DI TURNO

La disciplina dell'indennità di turno di cui all'art. 23 del CCNL 21.05.2018 corrisposta mensilmente ai dipendenti della Polizia Municipale, interessati dalle turnazioni, secondo le modalità e le tariffe previste dalle norme contrattuali.

INDENNITA' DI REPERIBILITA'

L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL 21.05.2018, negli importi e secondo le modalità contrattualmente stabiliti, viene corrisposta al fine di garantire il servizio di pronta reperibilità nelle aree così individuate:

- Polizia Municipale;
- Lavori Pubblici;
- Servizi Informatici.
- Servizio Verde pubblico.

INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO

Si rinvia a quanto indicato all'art. 70 bis del CCNL 21.05.2018. E' corrisposta al personale che svolge attività: A) disagiate; B) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; C) impicanti il maneggio di valori:

A) L'indennità di disagio è corrisposta esclusivamente al personale che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate e precisamente un'attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta.

Il disagio è una condizione del tutto peculiare e non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro né può essere caratteristica delle prestazioni di tutti i lavoratori. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che le specifiche prestazioni siano già oggetto di specifici compensi definiti dal CCNL (es. indennità di turno, reperibilità).

L'indennità di disagio trova l'applicazione per l'espletamento dei servizi in presenza di condizioni meteorologiche avverse (freddo intenso, neve e gelo) svolti per almeno 2 ore lavorative al giorno.

Per lo svolgimento delle attività sopra indicate è prevista un'indennità di disagio, tali importi verranno erogati secondo la disciplina contrattuale, solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa in situazione di disagio su specifica indicazione del Responsabile del Servizio interessato.

Il personale che può accedere alle indennità disagiate può altresì appartenere all'Area dei servizi Biblioteca e Protezione civile.

Pari ad 2,90 € al giorno per servizi della Biblioteca.

Pari ad 1,00 € al giorno per il servizio di Protezione civile.

L'indennità è proporzionalmente ridotta per il personale con rapporto a tempo parziale.

B) L'indennità di rischio è corrisposta al personale che esegue prestazioni lavorative in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale. Tali importi verranno erogati, secondo la disciplina contrattuale, solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa in situazione di rischio, su specifica indicazione del Responsabile del Servizio interessato. Sono state individuate le seguenti prestazioni di lavoro ed il relativo contingente massimo di unità lavorative:

- Servizi cimiteriali - prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano il contatto con salme;
- Segnaletica stradale - prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti da attività svolte su strada per la presenza del traffico veicolare, con l'utilizzo di sostanze chimiche per la segnaletica stradale orizzontale e posa segnaletica verticale;
- Cucina centralizzata - prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi derivanti dall'utilizzo di attrezzature di cucina (coltelli, affettatrici, ecc.) e pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale del lavoratore;
- Scuola-bus - prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi derivanti dalla guida di scuola-bus;
- Manutenzioni ordinarie e straordinarie e servizio Verde pubblico - prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi derivanti da attività svolte con continuità su strada con l'utilizzo di macchinari complessi e condizioni di lavoro gravoso (martello pneumatico, cesoie, sostanze chimiche e biologiche, catrame – bitume – oli e i loro derivati, attività svolte prevalentemente in particolari, pesanti e insalubri condizioni ambientali ecc.).



- Vigilanza Edilizia - servizio esterno di Vigilanza Edilizia e contestazioni di illeciti.
- Verde Pubblico - servizio esterno e sopralluoghi a causa eventi metereologici straordinari effettuati dal tecnico agronomo.

Pari ad 2,00 € al giorno per i servizi sopra citati.

C) L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018, è un'indennità giornaliera che verrà erogata in proporzione al valore medio mensile dei valori maneggiati, da un minimo di €1,00 giornaliera ad un massimo di € 1,55, ai dipendenti nominati Agenti Contabili adibiti in via continuativa ad attività che comportano maneggio di valori di cassa dei servizi individuati con provvedimento motivato del dirigente.

INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

1.

In applicazione dell'art. 70 quinquies comma 1, del CCNL 21.05.2018, al fine di riconoscere l'esercizio di funzioni comportanti particolari responsabilità da parte del personale di cat. B, C e D non titolare di posizione organizzativa, non riconducibili ai compiti ordinari del profilo e categoria di inquadramento (e, in quanto tali, distinte dalle altre posizioni lavorative appartenenti alla medesima categoria e profilo), sono state introdotte specifiche indennità, da un minimo di € 600,00 sino ad un massimo di € 3.000,00 annui da corrispondere alle posizioni individuate su motivata indicazione del dirigente del settore con atto formale di conferimento sulla base dei seguenti criteri:

- Servizio non presidiato da P.O. salvo casi eccezionali;
- Appartenenza alla categoria;
- Complessità dei procedimenti gestiti e dei processi lavorativi, tenuto conto del numero e delle complessità delle relazioni con soggetti esterni.
- Livello di polivalenza necessario per l'assolvimento delle attività specifiche, in termini professionali, gestionali, funzionali e cognitive..
- Alto livello di autonomia o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.

2.

In applicazione 70-quinquies comma 2 del CCNL 21.05.2018, per il personale della categoria B, C e D non incaricato di posizione organizzativa, sono state confermate le indennità di € 350,00 annui per le fattispecie di responsabilità previste dalla normativa contrattuale di Ufficiale di Stato Civile e di Anagrafe, addetto al front-office dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico, alle quali è stata aggiunta l'indennità ai dipendenti dei Servizi Informatici ai quali siano stati affidati, da parte del dirigente, compiti di responsabilità diretta di gestione delle banche dati (archivista informatico).

INDENNITA' DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE

Per le Indennità di funzione della Polizia Locale si fa riferimento all'art. 56 sexies del CCNL 21.05.2018

Il compenso per l'esercizio delle responsabilità è determinato in relazione a quanto previsto dal comma 2 e 3 dell'art. 56 sexies CCNL 27/05/2018. Tale indennità viene riconosciuta, su motivata indicazione da parte del Comandante della Polizia Locale tramite la *Scheda individuale di conferimento dell'indennità di funzione Polizia Locale* (ALLEGATO B), sulla base dei seguenti criteri:

- Grado di complessità;
- Complessità direzionali organizzative;
- Responsabilità e grado rivestito;
- Peculiarità del territorio/organizzative.

L'importo minimo di tale indennità (corrispondente a 50 punti della scheda di conferimento), riconosciuta da parte dei singoli Dirigenti, è quantificato in € 600,00, mentre l'importo massimo (corrispondente a 100 punti della scheda di conferimento) è pari a € 3.000,00.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones at the bottom center and left.

L'importo dell'indennità per di funzione Polizia Locale viene ridotto proporzionalmente tra tutte le funzione Polizia Locale in base all'importo complessivo del fondo destinato secondo la formula indicata nel contratto decentrato integrativo. Annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, verrà definito il budget da assegnare all'indennità di funzione. L'individuazione e l'attribuzione deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le indennità di funzione non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento. Le specifiche delle nomine sono riportate nel contratto decentrato.

L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21/05/2018. Tale indennità è inoltre proporzionalmente ridotta per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE

Ai sensi dell'art. 56 quinquies del CCNL 21/05/2018 al personale della Polizia locale compete una indennità giornaliera, solamente se, in via continuativa, rende prestazione giornaliera in servizi esterni. Tale indennità viene distinta sulla base delle attività di vigilanza svolte:

- Attività di vigilanza esterna di pattuglia e appiedato;
- Attività di viabilità scolastica;
- Attività T.S.O.;
- Attività di controllo mercati e manifestazioni;
- Attività di controllo del traffico e viabilità.

Nello specifico verrà erogata un'indennità pari a € 2,00 al giorno al personale che svolge esclusivo servizio esterno e pari a € 1,30 al personale che svolge gli altri servizi sopra citati.

Per l'anno 2019, data l'impossibilità di effettuare il corretto calcolo in base alla tipologia di servizio, tale indennità sarà erogata in via forfettaria con l'importo di € 1,50 al giorno.

L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Comandante della Polizia Locale, sentito il Segretario Comunale. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del Personale per l'attribuzione dei compensi, alla R.S.U. e alle OO.SS

L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Comandante della Polizia Locale.

INDENNITA' DI VIGILANZA

L'indennità di vigilanza viene corrisposta nella misure e con le modalità previste dall'art. 16 del CCNL 22/01/2004

L'importo annuo di tale indennità è pari a:

€ 1.110,84 per il personale dell'area di vigilanza in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all'art. 5 della legge n. 65/1986;

€ 780,30 per il restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all'art. 5 della sopra citata legge n. 65/1986.

STRAORDINARI

Le parti concordano nell'avviare tutte le possibili azioni di riduzione stabile e progressiva del ricorso a lavoro straordinario, destinando i conseguenti risparmi del Fondo destinato alle prestazioni di lavoro straordinario (che si configurano quali risorse variabili del Fondo risorse decentrate dell'anno di riferimento, escluse dall'ambito applicativo dell'art. 9, comma 2bis, D.L. 78/2010) ad incremento dell'incentivo per la produttività del personale.

Per l'anno 2021, in seguito all'emergenza sanitaria da Covid-19, le parti prevedono la possibilità di destinare maggiori risorse economiche per la retribuzione del personale dei Servizi cimiteriali – forno crematorio, fortemente impegnato nelle attività conseguenti all'emergenza sanitaria sopra citata, fino al raggiungimento ed alla remunerazione del limite massimo individuale dello straordinario pari a 180 ore.



FONDO PREVIDENZA COMPLEMENTARE POLIZIA MUNICIPALE

L'art. 208, comma 4, del D.Lgs. n. 285/92 (Nuovo codice della strada) prevede la possibilità per gli Enti Locali di destinare alla previdenza integrativa del personale della Polizia Municipale una parte dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie previste dal codice della strada, per tenere conto delle condizioni, che possono essere di particolare disagio sotto il profilo della sicurezza e della salute, dei soggetti preposti al controllo del rispetto delle regole della circolazione stradale medesima.

In applicazione di tale disposizione legislativa, il Comune di Verbania ha istituito un Fondo di previdenza complementare a favore del personale del Corpo di Polizia Municipale a tempo indeterminato, con profilo di vigilanza.

I nuovi assunti dovranno aver superato positivamente il periodo di prova e come previsto dal nuovo CCNL 21.05.2018 dovranno aderire al fondo di previdenza complementare "Perseo-Sirio" - art. 56-quater. L'adesione a tale fondo vale anche per l'altro personale di Polizia Locale.

BUONO PASTO, PAUSA PRANZO

In applicazione dell'art. 13 del CCNL 09.05.2006, si individuano quelle particolari e limitate figure professionali che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi, con specifico riferimento a quelli connessi nell'area di protezione civile, all'area di vigilanza, all'area strade e segnaletica stradale, all'area scolastica ed educativa ed alle attività della biblioteca, fermo restando l'attribuzione del buono pasto, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti che potrà essere collocata anche all'inizio od alla fine del turno di lavoro.

I dirigenti individuano le sopra citate figure professionali che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi, fruiscono della pausa pranzo (della durata di minimo 30 minuti e massimo di 2 ore per la consumazione dei pasti all'inizio od alla fine del turno di lavoro).

LINEE DI INDIRIZZO E CRITERI PER LO SVILUPPO DI ATTIVITA' FORMATIVE E DI AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Ai sensi dell'art. 49-bis del CCNL 21.05.2018 e nel rispetto della vigente normativa che regola la materia, l'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali.

A tal fine l'Ente, destina congrue risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.

QUALITÀ DEL LAVORO, INNOVAZIONE DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI E PARTECIPAZIONE DEI DIPENDENTI

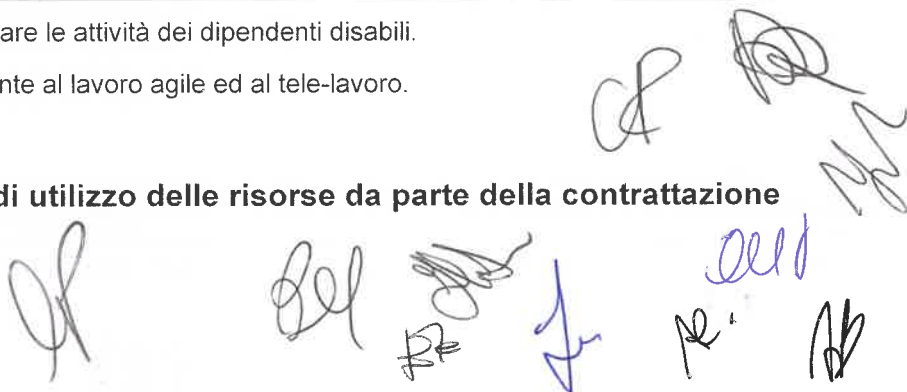
Si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad importanti innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, l'Amministrazione fornisce adeguata informazione preventiva.

LINEE DI INDIRIZZO E CRITERI PER LA GARANZIA E IL MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

L'Ente assume ogni utile iniziativa tesa a facilitare le attività dei dipendenti disabili.

L'Ente assume inoltre ogni utile iniziativa inerente al lavoro agile ed al tele-lavoro.

B. Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse da parte della contrattazione integrativa



Le risorse decentrate stabili sono in primo luogo destinate, secondo le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative vigenti, attraverso la contrattazione integrativa avente cadenza annuale, al trattamento economico dei seguenti istituti:

1. indennità di comparto di cui all'art. 27 c. 1 del CCNL 21.05.2018;
2. indennità professionale personale educativo asili nido di cui all'art. 31 del CCNL 14.9.2000 ed indennità per il personale educativo e docente scolastico prevista dall'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
3. indennità di direzione e di staff di cui all'art. 37, comma 4 del CCNL 6.7.1995 per il personale dell'ex 8° qualifica funzionale che ne beneficiava alla data di stipulazione del CCNL 1.4.1999;
4. incrementi retributivi della progressione economica orizzontale di cui all'art. 68 c. 1 del CCNL 21.05.2018, non previsti nel presente contratto decentrato integrativo;
5. retribuzione di posizione e di risultato per il personale incaricato di posizione organizzativa ed altra professionalità di cui all'art. 15 del CCNL 21.05.2018;
6. indennità di turno (art. 68 c. 2 lett d), del CCNL 21.05.2018);
7. indennità di reperibilità (art. 68 c. 2 lett d), del CCNL 21.05.2018).

Le risorse decentrate variabili sono destinate al trattamento economico dei seguenti istituti:

1. indennità di maneggio valori (art. 68 c. 2 lett c), del CCNL 21.05.2018);
2. indennità di rischio (art. 68 c. 2 lett c), del CCNL 21.05.2018);
3. performance individuale (art. 68 c. 2 lett b), del CCNL 21.05.2018)
4. indennità per specifiche responsabilità previste dal CCNL 1.4.1999 per le categorie B, C e D non incaricate di posizione organizzativa;
5. indennità per specifiche responsabilità per le figure professionali (art. 68 c. 2 lett e), del CCNL 21.05.2018) di cui all'art. 70 – quinquies comma 1 e comma 2;
6. maggiorazione oraria per attività prestata in giornata festiva o in orario notturno (art. 23 del CCNL 21.05.2018);
7. incentivo per specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione di risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, escluse dall'ambito applicativo dell'art. 9, comma 2bis, del D.L. 78/2010 e che pertanto sono neutrali ai fini del rispetto della sopra citata disposizione legislativa in materia di tetto al Fondo risorse decentrate (compensi avvocatura, compensi censimento, compensi per la progettazione opere pubbliche, compensi incentivi per le funzioni tecniche, compensi ISTAT);
8. incentivi per il recupero ICI;
9. art. 68 c. 2 lettera f) del CCNL 21.05.2018 indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quater ;

C. Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

D. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come contenuti nel vigente sistema di valutazione.

E. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche



Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

F. Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Il presente contratto decentrato si basa sui seguenti principi generali:

- aumentare il livello di responsabilizzazione individuale ed il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento dell'Ente, assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile, con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti e dalla loro periodica attività di formazione e aggiornamento;
- coniugare le esigenze di valorizzazione, formazione e aggiornamento delle persone ed il miglioramento dei risultati per l'Ente;
- perseguire le politiche tese alla ricerca di un più stretto collegamento fra contributi individuali e/o di gruppo e sistema degli incentivi;
- considerare la qualità del lavoro, i buoni rapporti interpersonali tra colleghi e le condizioni del luogo di lavoro (benessere logistico-organizzativo) come elementi necessari per rendere migliore la qualità del servizio erogato ed adottare di conseguenza iniziative che contribuiscano a migliorare tali elementi.

G. Altre informazioni eventualmente ritenute utili

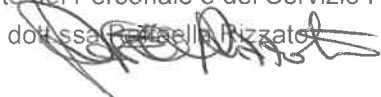
=====

Verbania, 11 novembre 2021

La Delegazione Trattante di parte Pubblica

Il Dirigente del Personale e del Servizio Finanziario

dot.ssa Raffaella Pizzato



Rf

del
A

R.

AB

per

gr

