



CITTÀ DI MALNATE
PROVINCIA DI VARESE

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO RELATIVO ALLE MODALITÀ DI UTILIZZO DELLE
"RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ"
ANNO 2021**

Il giorno **tredecim** del mese di **dicembre** dell'anno **duemilaventuno**, presso la sede del Comune di Malnate, a seguito degli incontri per la definizione delle modalità di utilizzo delle "Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività" per l'anno 2021, le parti negoziali composte da:

- ☐ Delegazione di Parte Pubblica, costituita con deliberazione di Giunta Comunale n. 97 del 11 settembre 2017, composta da:

carica	nome	presente
SEGREARIO GENERALE	MARGHERITA TALDONE	si
RESPONSABILE AREA AMMINISTRATIVA- FINANZIARIA	FILOMENA CANTATORE	si
ISTRUTTORE DIRETTIVO GESTIONE PERSONALE	SALVATORE BADALUCCO	si

- ☐ Rappresentanza Sindacale Unitaria, eletta ai sensi dell'accordo collettivo quadro stipulato il 7 agosto 1998, costituita da:

nome	presente
MAURO PRESTINONI	si
SOFIA MACCECCHINI	si
MAURIZIO MUSCOLINO	no

- ☐ Organizzazioni Sindacali Territoriali:

F.P. CGIL Varese rappresentata da: Maurizio Di Tullio
CISL F.P. dei Laghi Varese rappresentata da: Mirella Palermo
UIL FPL Varese rappresentata da: Lorenzo Raia

Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 21/05/2018, si riferisce alle materie di cui all'art. 7 comma 4 e disciplina i criteri di ripartizione delle risorse disponibili di cui all'art. 68 comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7 comma 4.

Visti gli allegati predisposti per la costituzione del fondo risorse decentrate anno 2021 con la quale sono stati determinati l'ammontare dei fondi destinati al trattamento accessorio;

Dato atto che la costituzione del Fondo delle risorse decentrate potrà essere rideterminato in base ad eventuali variazioni alla specifica normativa

Visto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dipendente del Comune di MALNATE per gli anni 2019 – 2020 – 2021 (triennio) stipulato in data 29 luglio 2019;

convengono quanto segue:

ART. 1

AMBITO DI APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA, DISCIPLINA TRANSITORIA

Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale. Esso ha validità annuale ed i suoi effetti decorrono dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021

ART. 2

RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ

Il fondo risorse decentrate è determinato annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dall'art. 67 del CCNL del 21/05/2018;

La costituzione del fondo, in quanto atto gestionale, viene adottata annualmente con determinazione del Responsabile del Servizio Personale.

ART. 3

UTILIZZO DELLE RISORSE

Per l'anno 2021 si prende atto dell'importo di € 221.164,39 oltre € 75.000,00 per somme destinate alle posizioni organizzative e € 7.792,20 per maggiorazione retribuzione di posizione al Segretario Generale, finanziate da bilancio in enti senza la dirigenza, del Fondo costituito nel rispetto del limite dell'anno 2016, come risulta dal prospetto allegato parte integrante del presente accordo.

Le risorse stabili, aventi carattere di fissità e continuità di cui all'art. 67, commi 1 e 2 del CCNL del 21/05/2018, sono destinate al finanziamento delle:

- 1) progressioni economiche;
- 2) indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c) del CCNL 22/1/2004;
- 3) 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 5/10/200;

Si conferma per l'anno 2021 la disciplina per l'erogazione dei compensi per la performance organizzativa, individuale e della differenziazione del premio individuale, come stabilita dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dipendente del Comune di MALNATE per gli anni 2019 - 2020 - 2021 (triennio) stipulato in data 29 luglio 2019

Come previsto dall'art. 68 comma 3 del CCNL 21 maggio 2018, alla performance individuale è destinato l'importo pari ad € 7.926,33 pari al 30% delle risorse variabili di cui all'art. 67 comma 3 del citato CCNL;

E' inoltre assegnata una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite del premio attribuito al personale valutato positivamente, che riduce la percentuale assegnata alla performance individuale.

Il numero di dipendenti a cui è attribuita la maggiorazione di cui al comma precedente è pari al 10% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore

Le eventuali somme non liquidate riferite alle indennità e compensi finanziati ai sensi dell'art. 67, commi 1 e 2, saranno portate in aumento del fondo 2021, dopo la verifica e la certificazione dell'Organo di revisione Contabile

Le risorse destinate alla produttività anno 2021 saranno erogate nell'anno 2022 per compensare la produttività di sistema in relazione al livello conseguito degli obiettivi del P.E.G. certificati dai servizi di controllo (Nucleo di Valutazione);

La definizione della quota individuale del premio di produttività viene determinata dal rapporto tra l'entità del fondo incentivante la produttività e il numero di dipendenti, e sarà attribuita a ogni dipendente in misura percentuale in relazione al punteggio di valutazione ottenuto, così come indicata nei prospetti che seguono :



**FASCE DI PUNTEGGIO PER LA CORRESPONSIONE QUOTA INDIVIDUALE
PREMIO INCENTIVANTE LA PRODUTTIVITA' AI DIPENDENTI**

Fascia	Valutazione	Centesimi	% QUOTA INDIVIDUALE PREMIO INCENTIVANTE LA PRODUTTIVITA' Categoria B-C-D
I° Fascia:	valutazione inadeguata	0-59	0%
II° Fascia:	valutazione adeguata	60-69	20%
III° Fascia:	valutazione buona	70-79	50%
IV° Fascia:	valutazione ottima	80/89	70%
V° Fascia:	valutazione eccellente	90-100	100%

**FASCE DI PUNTEGGIO PER LA CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI
TITOLARI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Fascia	Valutazione	Centesimi	% Retribuzione di risultato
I° Fascia:	valutazione inadeguata	0-59	0%
II° Fascia:	valutazione adeguata	60-69	20%
III° Fascia:	valutazione buona	70-79	50%
IV° Fascia:	valutazione ottima	80/89	70%
V° Fascia:	valutazione eccellente	90-100	100%

La corresponsione della retribuzione di risultato, la percentuale di attribuzione come definita nel prospetto precedente è calcolata sul budget complessivo destinato alle posizioni organizzative;

In applicazione degli artt. 15, comma 5, e 67, comma 1, del CCNL 21.5.2018 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate per l'anno 2021 in un importo pari ad Euro 75.000,00 corrispondente a quanto stanziato a tal fine nell'anno 2017.

Del complesso delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, di cui precedente comma, una somma pari al 25% è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative.

Viene definito che l'erogazione del premio incentivante e della retribuzione di risultato avverrà quando i giorni di effettiva presenza, saranno pari ad almeno sei mesi (180 giorni, consecutivi) nell'anno di riferimento, considerando tali anche le assenze per infortuni sul lavoro, per permessi sindacali e quelle conseguenti all'astensione obbligatoria per maternità.

La quota così assegnata va parametrata in caso di part time in ragione della percentuale di ore di servizio.

La valutazione dei dipendenti avverrà con il vigente sistema di valutazione come modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 132 del 21 novembre 2016

ART. 4
COMPENSI INCENTIVANTI PER SPECIFICHE ATTIVITÀ

INDENNITÀ CONDIZIONI LAVORO

IL Comune di Malnate corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- disagiate;
- esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- implicanti il maneggio di valori.

l'indennità può essere corrisposta ai dipendenti di categoria B e C e D (intendendosi il CCDI normativo corretto in tal senso);

l'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1 ed è definito ordinariamente in € 1,50 giornaliero. A tale importo sono previste le seguenti deroghe:

- per il personale che svolge la propria attività su sei giorni settimanali anche con attività di front office è prevista una indennità di Euro 1,70 giornalieri;

la misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori in contanti o altri titoli equivalenti. Si individuano le seguenti fasce di valore con i relativi importi:

- fascia annuale da € 1.000,00 a € 2.500,00 indennità giornaliera € 1,00
- fascia annuale € 2.500,01 a € 5.000,00 indennità giornaliera € 1,50
- fascia annuale oltre 5.000,01 indennità giornaliera € 2,00

L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo. L'individuazione del personale a cui compete l'indennità Maneggio Valori è demandata a ciascun Responsabile di Area

RISORSE DESTINATE ALL'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore..

L'importo complessivo da destinare alla valorizzazione dei compiti per specifiche responsabilità per l'anno 2021 è definito in € 6.500,00.

L'attribuzione dovrà avvenire nel rispetto di quanto disciplinato dall'art. 23 del CCDI del 29 luglio 2019:

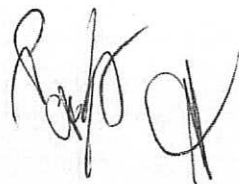
RISORSE DESTINATE ALL'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ ART. 70 QUINQUIES COMMA 2

Per l'esercizio di specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale del Responsabile;

l'importo massimo del compenso è definito in € 350 annui lordi e saranno erogati come disciplinato dall'art. 24 del CCDI del 29 luglio 2019.

RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELLE INDENNITÀ DI: TURNO, REPERIBILITÀ

1. Vengono individuate dalle parti le seguenti aree di pronto intervento per servizi di emergenza, per le quali dovrà essere istituito il servizio di pronta reperibilità:
 - a. Polizia Locale
 - b. Servizi tecnici/manutentivi
 - c. Ufficio Cimiteriale (personale esecutore tecnico e amministrativo);
2. L'erogazione dei compensi avverrà come disciplinato dall'art. 13 del CCDI del 29 luglio 2019



ART. 5
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE ANNO 2021

Si effettueranno progressioni economiche orizzontali per l'anno 2021, con decorrenza 1° gennaio 2021, per € 12.000,00 = così suddivisi tra le categorie:

- € 7.500,00 per le categoria D
- € 3.700,00 per le categoria C
- € 800,00 per le categorie B

Eventuali resti di somme non utilizzate nelle singole categorie verranno utilizzate per conclusione di altre procedure orizzontali.

ART. 6
RISORSE CHE SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE FINALIZZANO ALLA INCENTIVAZIONE DI PRESTAZIONI O DI RISULTATI DEL PERSONALE

Il Comune di Malnate, sulla base di specifico accordo tra le parti, corrisponde compensi aggiuntivi al personale per remunerare prestazioni connesse a:

- le risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 ;
- le risorse destinate all'attuazione dell'art.12 del D.L. 437/96;
- le risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT;
- le risorse destinate all'attuazione dell'art. 32, comma 40, della legge 326/03 (attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria) ;
- le risorse destinate all'attuazione della legge regionale n. 28 del 20.12.1999 "Carta Sconto Benzina" ;
- avvocatura .
- Per la disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi e dell'accordo di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 si rinvia ad appositi regolamenti.
- Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute, in deroga al disposto all'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018, sono considerate economie di bilancio.
- Gli importi relativi verranno previsti nel fondo risorse decentrate attingendo alle relative risorse previste dalle disponibilità di bilancio.

Art. 7
Indennità servizio esterno il personale della Polizia Locale art. 56 quinquies

- L'indennità di servizio esterno compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate nell'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018, nelle giornate di effettivo svolgimento. Compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
- Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti prevalentemente servizi esterni alla sede del comando/ente, come da matrice dei turni e connessa indicazione delle attività assegnate.
- L'indennità di cui al precedente comma, è quantificata in Euro 2,00 per ogni giornata di servizio avente le caratteristiche sopra descritte ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
- Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro
- La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività, successivamente alla definizione dell'importo annuale destinato a questo istituto contrattuale.



- Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 8

Indennità di funzione personale della Polizia Locale art. 56 sexies

- Per l'anno 2021 non sono allocate risorse.

Art. 9

RISORSE DESTINATE AI MESSI NOTIFICATORI IN APPLICAZIONE DELL'ART. 54 DEL CCNL DEL 14.9.2000

- In applicazione dell'art.67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 10% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.
- L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del dirigente/responsabile di servizio.

Letto, firmato e sottoscritto

La Delegazione di parte pubblica

MARGHERITA TALDONE

FILOMENA CANTATORE

SALVATORE BADALUCCO

La R.S.U.

MAURO PRESTINONI

SOFIA MACCECCHINI

Le Organizzazioni Sindacali Territoriali

F.P. CGIL Varese: Maurizio Di Tullio

Documento firmato digitalmente: la firma autografa è sostituita con l'indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile, ai sensi dell'articolo 21 e 24, D.Lgs. 82/2005



Firmato digitalmente da:
DI TULLIO MAURIZIO NICOLA
Firmato il 17/12/2021 13:14
Seriale Certificato: 20758943
Valido dal 04/11/2020 al 04/11/2023
InfoCert Firma Qualificata 2

CISL F.P. dei Laghi Varese: Mirella Palermo

Documento firmato digitalmente: la firma autografa è sostituita con l'indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile, ai sensi dell'articolo 21 e 24, D.Lgs. 82/2005

UILFPL Varese: Lorenzo Raia

Documento firmato digitalmente: la firma autografa è sostituita con l'indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile, ai sensi dell'articolo 21 e 24, D.Lgs. 82/2005



Firmato digitalmente da:
RAIA LORENZO
Firmato il 17/12/2021 19:44
Seriale Certificato: 832164
Valido dal 15/10/2021 al 15/10/2024
InfoCert Firma Qualificata 2

- Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 8

Indennità di funzione personale della Polizia Locale art. 56 sexies

- Per l'anno 2021 non sono allocate risorse.

Art. 9

RISORSE DESTINATE AI MESSI NOTIFICATORI IN APPLICAZIONE DELL'ART. 54 DEL CCNL DEL 14.9.2000

- In applicazione dell'art.67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 10% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.
- L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del dirigente/responsabile di servizio.

Letto, firmato e sottoscritto

La Delegazione di parte pubblica

MARGHERITA TALDONE

FILOMENA CANTATORE

SALVATORE BADALUCCO

La R.S.U.

MAURO PRESTINONI

SOFIA MACCECCHINI

Le Organizzazioni Sindacali Territoriali

F.P. CGIL Varese: Maurizio Di Tullio

Documento firmato digitalmente: la firma autografa è sostituita con l'indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile, ai sensi dell'articolo 21 e 24, D.Lgs. 82/2005

CISL F.P. dei Laghi Varese: Mirella Palermo

Documento firmato digitalmente: la firma autografa è sostituita con l'indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile, ai sensi dell'articolo 21 e 24, D.Lgs. 82/2005

UILFPL Varese: Lorenzo Raia

Documento firmato digitalmente: la firma autografa è sostituita con l'indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile, ai sensi dell'articolo 21 e 24, D.Lgs. 82/2005

On the other hand, the fact that the system is not a simple one, but a complex one, is a fact that is not to be overlooked.

It is

the fact that the system is not a simple one, but a complex one, is a fact that is not to be overlooked.

It is the fact that the system is not a simple one, but a complex one, is a fact that is not to be overlooked.

It is the fact that the system is not a simple one, but a complex one, is a fact that is not to be overlooked.

It is the fact that the system is not a simple one, but a complex one, is a fact that is not to be overlooked.

It is the fact that the system is not a simple one, but a complex one, is a fact that is not to be overlooked.

It is the fact that the system is not a simple one, but a complex one, is a fact that is not to be overlooked.

It is the fact that the system is not a simple one, but a complex one, is a fact that is not to be overlooked.

It is the fact that the system is not a simple one, but a complex one, is a fact that is not to be overlooked.

It is the fact that the system is not a simple one, but a complex one, is a fact that is not to be overlooked.