

COMUNE DI VENASCA

Provincia di Cuneo

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DI LAVORO

PARTE GIURIDICA TRIENNIO 2019/2021

PARTE ECONOMICA 2021

ACCORDO DEFINITIVO

A seguito di parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti e pervenuto in data 10/02/2022, prot. 690, sull'ipotesi C.C.D.I., ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio ed a seguito della deliberazione n. 25 del 9/03/2022 con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentratto Integrativo per il personale dipendente,

l'anno duemilaventidue il giorno 8 del mese di aprile alle ore 17.30, nella sede municipale, si sono riuniti, con le modalità di seguito specificate:

la delegazione di parte pubblica rappresentata, in forma monocratica, dal Segretario Comunale dott.ssa MANFREDI Mariagrazia, costituita con D.G.C. n. 130 del 5/12/2018

E

la delegazione di parte sindacale costituita da:

RSU: PEANO Enrico

per la segreteria territoriale F.P. C.I.S.L.: NANE' Ivan

per la segreteria territoriale F.P. C.G.I.L.: CASTELLO Carmelo

per la segreteria territoriale F.P. U.I.L.: //

The image shows three handwritten signatures in blue ink. The first signature on the left is a stylized 'E' and 'P'. The second signature in the middle is a stylized 'N' and 'A'. The third signature on the right is a stylized 'M'.

nella sede municipale in presenza i Sigg.:

- Manfredi dott.ssa Mariagrazia - Segretario Comunale -Presidente
- Peano Enrico - R.S.U.

collegati in videoconferenza i Sigg.

- Nanè Ivan - segreteria territoriale F.P. C.I.S.L.
- Castello Carmelo - segreteria territoriale F.P. C.G.I.L.

PREMESSO CHE

- in data 21 maggio 2018 è stato siglato il CCNL per il triennio 2016-2018;
- con DGC n. 104 del 3.12.2021 si è proceduto alla costituzione del Fondo risorse decentrate per il personale di questo Ente relativamente all'anno 2021;
- con Parere n. 4344 del 2019 l'ARAN ha fornito chiarimenti in materia di stipula di Accordi integrativi riconoscendo agli Enti locali la possibilità di procedere alla conclusione dei suddetti Accordi, sia di natura giuridica che di natura economica, in fasi e modalità separate: i primi con valenza triennale ed i secondi con valenza annuale;
- con lo stesso Parere è stata confermata l'ultrattività dei Contratti integrativi scaduti in virtù del Principio di proroga automatica dei contratti limitatamente agli istituti previsti e disciplinati direttamente dal Contratto Nazionale vigente;
- le parti ricordano, dunque, che in sede di contrattazione decentrata integrativa anno 2019, si è proceduto, alla luce del Parere sopra citato alla definizione dell'ipotesi di Accordo integrativo triennale di natura giuridica e di quella relativa all'Accordo integrativo di parte economica con riferimento all'anno 2019 procedendo per l'anno 2020 all'Accordo integrativo relativo alla sola parte economica siglato in data 30/12/2020;
- per il 2021 le parti concordano di procedere alla sola definizione dell'ipotesi di Accordo integrativo di parte economica, rinviando, per quanto concerne l'Accordo di natura giuridica, al contratto 2019 e lo fanno in questa sede.

A tal fine le Parti come sopra costituite concordano quanto segue

TITOLO1 - PARTE ECONOMICA 2021

ARTICOLO 10 Risorse decentrate e trattamento accessorio

Il Comune di Venasca con deliberazione della Giunta Comunale n. 104 del 3/12/2021 ha proceduto, ai sensi dell'art 67 del nuovo CCNL 2016-2018, alla costituzione del fondo destinato ad incentivare le politiche di sviluppo delle risorse umane, relativo all'anno 2021, come di seguito specificato. Dello stesso le parti prendono atto.

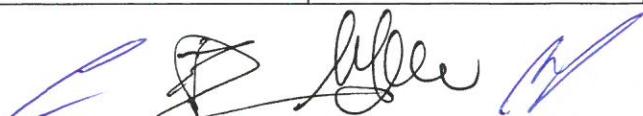
I fondi denominati risorse decentrate vengono rideterminati distinguendo fra risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, che quindi si consolidano in un valore unico che non va annualmente ricontrattato e risorse aventi caratteristiche di eventualità



e variabilità che devono essere verificate annualmente in sede di contrattazione decentrata.

Il fondo per l'anno 2021 è stato determinato applicando i criteri dettati dall'art. 67 CCNL 21/05/2018 nel seguente modo:

Risorse Stabili		Risorse Variabili	
Risorse ex art.67 c.1 CCNL 21 maggio 2018	Euro 21.927,96	Art.67 c.3 lett.a) CCNL 21/5/18 somme derivanti da contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati e contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali, secondo la disciplina dettata dall'art. 43 della Legge 449/1997	Euro 4.000,00
Art.67 c.2 lett.A) CCNL 21/5/2018 (n.dipendenti al 31/12/2015 x euro 83,20)	Euro 582,40	Art.67 c.3 lett.c) CCNL 21/5/2018 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17 CCNL 1/4/1999	Euro 14.008,42 Euro 144,00 (Istat)+euro 1.500,00 (subentro nel sistema ANPR) +12.364,42 incentivi funzioni tecniche
Art.67 c.2 lett. B9 CCNL 21/5/2018	Euro 690,30	Art.67 c.3 lett.e) CCNL 21/5/2018 Risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 ccnl 1/04/1999	
		Art.67 c.4 CCNL 21/5/18 Integrazione pari al 1,2% del monte salari stabilito per l'anno 1997	Euro 1.294,76
		Art.67 c.3 lett.i), c.5 lett.b) e 6 CCNL 28/5/18 Integrazione di risorse per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche	
		Art.67 c. 3 lett.C) CCNL 21/5/18	
		Art.68 c. 1 CCNL 21/5/2018 Risorse non utilizzate negli anni precedenti	Euro 2.913,28
TOTALE	Euro 23.200,66	TOTALE	Euro 22.216,46



* Le parti richiamano in proposito l'art. 67 co. 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."

Concordano, pertanto, che l'incremento del 1,2% de monte salari 1997 sia pari ad € 1.294,76.

ARTICOLO 2

Criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate anno 2021 RISORSE STABILI

Le parti concordano di utilizzare, per l'anno 2021 il fondo, così come costituito al precedente articolo e nel rispetto di quanto prescritto dall'art. 68 del CCNL 21/05/2018, come segue:

RISORSE STABILI

In conformità al disposto dell'art. 67 CCNL 21.05.2018, le risorse stabili, come determinate nella tabella di cui all'art. 10, ammontanti ad € 23.200,66 sono gravate dalle seguenti voci di destinazione:

- A) € 13.081,85 quale Fondo per progressioni economiche ai sensi dell'art. 16 co. 4 CCNL 21.05.2018;
- B) € 3.148,08 per la corresponsione dell'indennità di comparto ai sensi dell'art. 16 co. 4 CCNL 21.05.2018 con le seguenti risultanze;
- C) € 693,33 per progressioni economiche anno 2021;

RISORSE STABILI	€ 23.200,66
UTILIZZO	
Fondo per progressioni economiche ai sensi dell'art. 16 co. 4 CCNL 21.05.2018	€ 13.081,85
Indennità di comparto (art. 33 CCNL del 22.01.2004)	€ 3.148,08
PROGRESSIONI ECONOMICHE ANNO 2021	€ 693,33
TOTALE DESTINAZIONI	€ 16.923,26
ECONOMIE PARTE STABILE	€ 6.277,40

L'avanzo di parte stabile pari ad € 6.277,40 viene utilizzata in parte (€ 1.500,00) per i premi correlati alla performance.

Le restanti risorse non utilizzate costituiscono economie destinate alla produttività del prossimo anno.

ARTICOLO 3

Progressione economica orizzontale

A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 21.05.2018, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, e che, a tal fine, sono destinate in sede di contrattazione decentrata integrativa.

La progressione economica di cui al comma 1 è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria.

Le parti ricordano che in sede di contrattazione decentrata integrativa 2020 erano state ipotizzate per l'anno 2021 due progressioni orizzontali e che con DGC n. 104 del 3/12/2021, in sede di costituzione del Fondo risorse decentrate 2021, la Giunta Comunale ha dettato alcuni indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica in merito all'applicazione dell'istituto della progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 20 del CCNL 21/05/2018 nell'ambito della contrattazione integrativa 2021 rideterminando in n. 1 le progressioni da attivare per il 2021 alla luce dei cambiamenti intervenuti nell'assetto organizzativo dell'Ente.

In particolare, sulla base di tali indirizzi, le parti concordano che si darà corso alle seguenti progressioni economiche orizzontali per l'anno 2021:

N. 1 C5/C6	dal 01.01.2021	
------------	----------------	--

per un totale di € 693,33

Per quanto concerne la decorrenza dall'1/01/2021 le parti richiamano il parere dell'ARAN - Orientamento CFL 69 - PEO secondo il quale "per dare una decorrenza fino al 1 gennaio dell'anno delle progressioni orizzontali non è obbligatorio chiudere le graduatorie entro il 31 dicembre ma è sufficiente la previsione nel contratto integrativo decentrato" con la precisazione che deve trattarsi di contratto integrativo siglato definitivamente e non della sola ipotesi.

ARTICOLO 4

Criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate anno 2021

RISORSE VARIABILI

Le risorse variabili individuate nella somma di € 22.216,46 più quota parte delle economie di parte stabile per € 1.500,00 per complessivi € 23.716,46 sono destinate come segue:

- a) Art. 70 bis quinque co. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018:
€ 350,00 complessivi per l'erogazione di un'indennità annua per l'esercizio delle funzioni di stato civile. (n. 1 dip.)
- b) Art. 70 bis co. 1 lett. b) e c) CCNL 21.05.2018:
€ 90,00 lett. b) destinata all'erogazione di indennità da destinare a personale la cui attività è esposta a rischi e pertanto pericolosa o dannosa per la salute. E' quantificata nella misura giornaliera di € 1,50 e compete per i giorni di effettiva presenza. (n. 1 dip.) per il periodo 27/09/2021 - 31/12/2021 (giorni convenzionali 60).
- c) € 220,00 per indennità di servizio esterno pari a € 2,00 al giorno per un totale di 110 giorni lavorativi calcolati convenzionalmente al netto delle ferie.
- d) € 144,00 per componenti Ufficio Comunale di Censimento per il Censimento permanente della popolazione 2020.
- e) € 1.500,00 per dipendente Ufficio Anagrafe per subentro nel sistema A.N.P.R.



f) € 12.364,42 per incentivi funzioni tecniche

g) Art. 68 co. 2 lett. a) e b) CCNL 21.05.2018:

€ 7.048,04 premi correlati alla performance organizzativa ed a quella individuale
+ eventuali economie derivanti da altri istituti.

g) € 2.000,00 per compensi per specifiche responsabilità ex art. 70 quinque CCNL
21.05.2018.

ARTICOLO 5

Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 21.05.2018)

Tale indennità assorbe le precedenti indennità di rischio, disagio e maneggio valore. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni ed è *riconosciuta ai lavoratori che sono maggiormente esposti alla citate condizioni di lavoro*. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a situazioni pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Il maneggio valori è relativo invece alla gestione diretta di denaro contante, buoni mensa etc.

In particolare le parti individuano, i beneficiari di tali compensi, per quanto concerne il rischio, nel dipendente dell'Ufficio Tecnico Comunale che lavora all'esterno.

Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

L'indennità di condizioni di lavoro verrà commisurata ai giorni di effettivo svolgimento dell'attività lavorativa.

Importo totale previsto € 90,00

ARTICOLO 6

Indennità di servizio esterno

L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi in via continuativa, ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.

Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto.

Per l'anno 2021 viene quantificato un importo per tale indennità pari ad € 2,00 al giorno per convenzionali n. 110 giorni pari ad € 220,00. Il numero di giorni effettivo sarà valutato a consuntivo.

ARTICOLO 7

Compensi per specifiche responsabilità

Le parti dispongono che tali compensi potranno essere riconosciuti al personale dipendente appartenente alla categoria B, C e D non titolari di P.O. al quale è stato attribuito, con atto formale, l'esercizio di specifiche responsabilità, in presenza di funzioni di particolare rilevanza, come previste dall'art 70-quinquies.

Tali compensi verranno commisurati in base al grado di responsabilità attribuito e ai diversi compiti assegnati ai dipendenti individuati

L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo.

Si concorda inoltre che, annualmente, si procederà alla verifica della permanenza delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei suddetti compensi.

Per l'anno 2021 si procede alla corresponsione di indennità a tale titolo nella misura di complessivi € 2.000,00.

ARTICOLO 8

Compensi per l'esercizio di compiti dell'Ufficiale di Stato Civile, anagrafe ed elettorale

Le parti concordano che l'indennità prevista dal art. 70-quinques, comma 2 del CCNL, verrà attribuita al solo personale ascritto a cat. B-C-D che non risulti incaricato di posizione organizzativa per compensare le specifiche responsabilità attribuite con atto formale derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe e Ufficiale elettorale per un importo massimo di €. 350,00 annui lordi.

ARTICOLO 9

Maggiorazione oraria per lavoro ordinario festivo

Le parti concordano che al personale dipendente che presta attività in giorno festivo infrasettimanale spetta di diritto l'equivalente riposo compensativo o la corresponsione del compenso per lavoro straordinario, con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo

ARTICOLO 10

Incentivi progettazione

Le parti riconoscono che il D Lgs 56/2017 ha modificato il D Lgs 50/2016 introducendo una nuova disciplina relativamente al fondo incentivante da riconoscere alle funzioni tecniche svolte da dipendenti pubblici nell'ambito di opere/lavori, servizi e forniture.

Nello specifico, le Amministrazioni pubbliche destinano ad un fondo per la progettazione e l'innovazione risorse finanziarie in misura non superiore al 2% degli importi posti a base di gara di un'opera o di un lavoro nonché di un servizio o fornitura.

L'80% di tale fondo è ripartito, per ciascuna opera o lavoro, tra i dipendenti interessati (responsabile del procedimento e incaricati della redazione del progetto, del piano della sicurezza, della direzione lavori, del collaudo nonché tra i collaboratori) secondo dei criteri e con le modalità previsti in sede di contrattazione decentrata e adottati in un

successivo regolamento comunale; gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali ed assistenziali a carico dell'amministrazione

Le parti concordano che l'Ente, annualmente e sulla base dei lavori in corso, determina la somma per la corresponsione di tale incentivo, che andrà attribuito secondo quanto previsto da un apposito regolamento comunale approvato con DGC n° 120 del 22/12/2017.

ARTICOLO 11

Incentivi gestione entrate

In attuazione dell'art. 1 comma 1091 della legge 145/2018 (L. di bilancio 2019) è possibile introdurre il nuovo strumento incentivante rappresentato da una percentuale del maggiore gettito accertato e riscosso relativo all'IMU ed alla TARI da destinare al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate ed al trattamento economico accessorio del personale dipendente.

A tal fine l'Ente valuterà l'opportunità di procedere all'approvazione del necessario regolamento comunale onde istituire l'apposito Fondo incentivante ed individuare gli indirizzi da impartire alla delegazione trattante di parte datoriale per la contrattazione integrativa degli anni futuri.

ARTICOLO 12

Area delle Posizioni Organizzative

Le parti prendono atto, condividendoli, dei contenuti della deliberazione della Giunta Comunale n. 108 del 3.12.2021 con la quale si è provveduto alla revisione dell'assetto delle aree delle posizioni organizzative del Comune e di quelli della DGC n. 52 del 30/04/2019 con la quale si è provveduto ad approvare la metodologia di pesatura e graduazione delle stesse.

ARTICOLO 13

Criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale e di ripartizione delle risorse destinate all'incentivazione del personale

Le parti concordano che le risorse previste nel fondo per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi saranno corrisposte in base al merito e all'impegno individuale e/o di gruppo in modo selettivo e secondo criteri prestabiliti in occasione dell'attribuzione degli obiettivi in sede di approvazione del PEG e del Piano Performance e soggetti a possibili integrazioni in funzione di diverse, ulteriori esigenze che potranno emergere nel corso dell'anno.

In particolare le parti convengono che in base a quanto disposto dall'art. 69 del CCNL 2016/2018 ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di tale maggiorazione è definita pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma precedente. Tale maggiorazione può essere attribuita al massimo a n. 6 dipendenti che abbiano conseguito la valutazione più elevata in funzione dello svolgimento di prestazioni particolarmente gratificanti ed articolate.

In sede di assegnazione degli obiettivi ai singoli responsabili sono stati individuati anche i dipendenti coinvolti per ciascun servizio.

La gestione degli incentivi sarà ispirata ai seguenti principi fondamentali:

- corresponsione degli incentivi soltanto a fronte di un risultato individuale aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa;
- corresponsione di incentivi soltanto a conclusione del processo annuale di valutazione delle prestazioni e dei risultati;
- graduazione degli incentivi comunque in armonia con la dinamica salariale delle differenti categorie di inquadramento del personale.

L'erogazione della produttività, sarà effettuata alla conclusione dell'iter di valutazione.

ARTICOLO 14 Formazione ed aggiornamento professionale

Le innovazioni organizzative, i continui mutamenti - sempre complessi e di rilievo - degli assetti normativi e l'evoluzione dei supporti operativi uniti all'esigenza di valorizzazione delle risorse umane impongono un costante progressivo sviluppo dei momenti di formazione-aggiornamento.

Nel riconoscere tale principio le parti convengono di promuovere e favorire nei limiti delle risorse economiche disponibili la formazione e l'aggiornamento del personale dipendente dell'Ente.

ARTICOLO 15 Norma di rinvio

Per quanto non espressamente previsto nel presente contratto le parti rinviano al contratto nazionale vigente ed ai contratti decentrati non in contrasto con quanto disciplinato nei precedenti articoli.

Letto, approvato e sottoscritto,

IL SEGRETARIO COMUNALE:

dott.ssa MANFREDI Mariagrazia

NANE' Ivan
CASTELLO Carmelo

LA RAPPRESENTANZA SINDACALE CISL FPS:

PEANO Enrico

IL R.S.U.:

