

COMUNE DI REANO

CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO



CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DI LAVORO DEL PERSONALE DEL COMUNE DI REANO PARTE ECONOMICA

ANNO 2022

Richiamata la pre-intesa sottoscritta dalle organizzazioni sindacali e dalla R.S.U. in data 30/12/2022 inerente il contratto collettivo decentrato integrativo per il personale non dirigente parte economica per l'anno 2022;

Richiamato il parere del Revisore dei Conti a mezzo mail in data 13 dicembre 2022;

Richiamata la delibera di autorizzazione alla delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo anno 2022;

Tra la delegazione trattante di Parte pubblica composta, in forza di delibera della Giunta comunale n.51 del 28/11/2022, dalla dott.ssa Pia Carpinelli segretario comunale, e la delegazione sindacale composta dal Sig. Colonna Ernesto FP CGIL Torino, Cutaia Maurizio FPL UIL Torino e Piemonte, Davide Pelissero – componente della R.S.U.

Art. 1

Ambito di applicazione e durata

Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2022, in applicazione del disposto dell'art. 67 del C.C.N.L. relativo al personale del comparto Funzioni Locali per il triennio 2016-2018 sottoscritto il 21/05/2018.

Sono fatti salvi i contratti decentrati stipulati negli anni precedenti.

Le parti, richiamano preliminarmente le norme contrattuali nazionali vigenti, nonché il contratto integrativo aziendale del 1999 per la parte giuridica e del 2004-2005-2006-2007-2008-2009-2010 per la parte economica, e danno atto che per quanto non espressamente trattato nel presente contratto integrativo, valgono le disposizioni dei contratti decentrati precedenti in quanto compatibili.

La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono..." (art. 40, c. 3-bis, D. Lgs. n. 165/2001).

Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi

di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile” (art. 40, c. 3-quinquies D. Lgs. n. 165/2001).

La contrattazione integrativa si svolge sulla base dei principi della partecipazione consapevole, del dialogo costruttivo e trasparente, della reciproca considerazione dei rispettivi diritti e obblighi, nonché della prevenzione e risoluzione dei conflitti (art. 3 CCNL).

Art. 2
Interpretazione autentica delle clausole controverse

Nel caso in cui sorgano controversie sull’interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L’eventuale accordo d’interpretazione autentica sostituisce fin dall’inizio della vigenza la clausola controversa.

TITOLO I - COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2022

Art. 3
Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la performance di cui all’art. 67 del CCNL 21.05.2018

- 1) Il fondo risorse decentrate è costituito, per l’anno 2022, ai sensi dell’art. 67 del C.C.N.L. relativo al personale del comparto Funzioni Locali per il triennio 2016-2018 sottoscritto il 21/05/2018, in base al quale lo stesso viene determinato in due distinte categorie:
 - a) la prima, costituita nel rispetto del comma 2, ricomprende tutte le fonti di finanziamento già previste dalle discipline contrattuali vigenti, che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità nel tempo, definito **“risorse decentrate stabili”**;
 - b) la seconda, costituita nel rispetto del comma 3, viene qualificata come **“risorse decentrate variabili”** e comprende tutte le risorse eventuali e variabili o previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
- 2) In particolare, la prima parte del fondo relativo alla lettera a) per l’anno 2022, a valere per tutto il periodo di riferimento di vigenza del presente contratto decentrato integrativo, le risorse sono così quantificate:

FONDO RISORSE STABILI - TABELLA A		
RIFERIMENTI NORMATIVI FONTE CCNL 21.05.2018	DESCRIZIONE	IMPORTO ANNO 2022 (in euro)
Art. 67, comma 1	Importo unico consolidato anno 2017 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 del 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 del 22.1.2004. 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. Nell’importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l’importo annuale delle risorse di cui all’art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell’anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell’anno 2017, per gli incarichi di “alta professionalità”. L’importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.	7.252,56
Art. 67, comma 2, lett. a)	Incremento € 83,20 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 ed a valere dall’anno 2019 (n. 7 dipendenti)	582,40

Art. 67, comma 2, lett. b)	Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018 (non soggetto al limite 2016) 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)	128,24
Art. 67, comma 2, lett. c)	Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	0,00
Art. 67, comma 2, lett. d)	Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001	0,00
Art. 67, comma 2, lett. e)	Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale	0,00
Art. 67, comma 2, lett. f)	solo per Regioni	0,00
Art. 67, comma 2, lett. g)	Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	440,00
Art. 67, comma 2, lett. h)	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica	0,00
A) TOTALE RISORSE STABILI		8.403,20

CALCOLO RIALLINEAMENTO POSIZIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (P.E.O.) DA CCNL 2016-2018 PER GLI ANNI 2018 E SUCCESSIVI - Art. 67, comma 2, lett. b) CCNL 21.05.2018. Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018 (non soggetto al limite 2016) Art. 67, comma 2, lett. b) CCNL 21.05.2018

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):

categorie	Totale su fondo 2022 (euro)
D2	25,67
D1	0,00
D1	0,00
C5	40,43
B5	62,14
TOTALE	128,24

3) Il secondo fondo per lo sviluppo delle risorse umane e della produttività, qualificato come risorse variabili, di cui al comma 1, lettera b), prevede le fonti di finanziamento così specificate:

FONDO RISORSE VARIABILI - TABELLA B		
RIFERIMENTI NORMATIVI FONTE CCNL 21.05.2018	DESCRIZIONE	IMPORTO ANNO 2022 (in euro)
Art. 67, comma 3, lett. a)	Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	0,00
Art. 67, comma 3, lett. a)	Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi riferiti ad attività ordinariamente rese prima dell'entrata in vigore del D.L. n. 78/2010. (soggetti a limite)	0,00
Art. 67, comma 3, lett. b)	Piani di razionalizzazione	0,00
Art. 67, comma 3, lett. c)	Risorse da specifiche disposizioni di legge soggette a limite (funzioni tecniche precedenti al 1/1/2018, ICI.)	0,00
Art. 67, comma 3, lett. d)	Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente	0,00

Art. 67, comma 3, lett. e)	Risparmi da utilizzo straordinari	601,03
Art. 67, comma 3, lett. f)	Rimborso spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria	0,00
Art. 67, comma 3, lett. g)	Personale case da gioco	0,00
Art. 67, comma 3, lett. h)	Incremento max 1,2% monte salari 1997 (€ 198.080,00) (soggetto al limite 2016) 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.	2.376,96
Art. 67, comma 3, lett. i)	Incremento per obiettivi del Piano performance	0,00
Art. 67, comma 3, lett. j)	incremento risorse a seguito di sperimentazione ex art. 23 co. 4 D.Lgs 75/2017	0,00
Art. 67, comma 3, lett. k)	Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	0,00
Art. 68, comma 1	Residui anni precedenti di risorse stabili	0,00
	B) TOTALE RISORSE VARIABILI	2.977,99
	TOTALE RISORSE TABELLA A) € 8.403,20+ TABELLA B) € 2.977,99	11.381,19
	TOTALE RISORSE SOGGETTE A LIMITE	2.376,96
	LIMITE FONDO 2016	7.252,56
	EVENTUALE RIDUZIONE PER SUPERAMENTO 2016	2.376,96
	TOTALE COMPLESSIVO FONDO ANNO 2022	9.004,23

FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO

euro 1.000,00

Si concorda, ai sensi dell'art. 2, comma 8, del CCNL 16.07.1996, che gli oneri contributivi e previdenziali sono a carico dell'ente (CPDEL 23,8% e IRAP 8,5%) e non incidono sugli importi stanziati nel presente fondo.

I risparmi per l'applicazione della disciplina del lavoro straordinario vengono utilizzati per incrementare la parte variabile del fondo.

La somma di € 1.440,00 stanziata nell'accordo del 2015 che era la somma massima disponibile per non superare il limite della spesa del personale era calcolata al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente.

Pertanto la somma da inserire nel contratto collettivo decentrato 2022 per il lavoro straordinario è quantificata in € 1.000,00 al netto degli oneri riflessi a carico dell'ente.

La differenza pari a € 440,00 tra il precedente stanziamento di € 1.440,00 e il nuovo stanziamento di € 1.000,00, costituisce una riduzione stabile del fondo lavoro straordinario e pertanto, ai sensi dell'art. 67, comma 2, lettera g), può costituire un incremento delle risorse stabili.

TITOLO II - UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2022

Art. 4

Finanziamento degli istituti stabili

Prioritariamente le parti concordano sulla necessità di individuare le risorse occorrenti al finanziamento degli istituti che hanno la caratteristica della certezza e della stabilità nel tempo, come prescritto dall'art.

67 del CCNL 21.05.2018. tali risorse, così come di seguito determinate, vengono prelevate dal fondo disponibile.

FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI NELLA CATEGORIA - ART. 68, comma 2, lett. j) DEL CCNL 21/05/2018

Ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. j) del CCNL 21/05/2018, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo "risorse stabili".

Per tale destinazione viene istituito un fondo per le progressioni orizzontali ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. j) del CCNL 21/05/2018.

Gli importi non utilizzati per le progressioni orizzontali, a partire dall'anno 2018, vengono riacquisiti nel fondo nel caso di cessazioni dal servizio. Le relative risorse risultano disponibili per le finalità contenute nei successivi articoli.

L'utilizzo del fondo a tutto il 31.12.2022 risultante dall'applicazione di quanto sopra sancito e di seguito specificato risulta essere:

FINANZIAMENTO DEL FONDO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI STORICHE PER L'ANNO 2022				
Dipendenti per categoria		Costo progressioni economiche orizzontali al 31.12.2022		
Categoria	Dipendenti	Posizione economica in godimento	Costo annuo singola progressione (storica) (euro)	Costo totale progressione (euro)
D	1	D2 (Tappo)	1.174,94	0,00
D	1	D1	0,00	0,00
D	1	D1	0,00	0,00
C	1	C5 (Maritano)	2.772,38	0,00
B	1	B5 (Guglielmino)	656,50	0,00
		TOTALE	4.603,82	

Di quanto sopra enunciato le risorse complessive risultanti, destinate al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali storiche per l'anno 2022, ammontano a complessive € **4.603,82**.

Considerato che nella Legge di Stabilità 2015 (L.190/2014) non era contenuta la proroga del blocco degli effetti economici delle progressioni economiche orizzontali del triennio 2011/2014, e pertanto dal 01.01.2016 è possibile riconoscere ed erogare le progressioni economiche orizzontali;

SOMME DESTINATE AL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITÀ DI COMPARTO PER L'ANNO 2022- ART. 33, COMMA 4, DEL CCNL 22/01/2004

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, del CCNL del 22.01.2004.

Il finanziamento dell'indennità di comparto derivante da nuove assunzioni, comprese quelle dovute a processi di mobilità, ovvero nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.01.2004 previste nel piano annuale delle assunzioni destinate alla copertura di nuovi posti in organico sono da reperire con mezzi di bilancio non gravando sul fondo per le risorse decentrate e per la produttività.

A tal fine, vengono individuate annualmente le predette somme e le risorse necessarie per il finanziamento dell'indennità di comparto di cui alla tabella sottostante.

Tale quota verrà utilizzata per incrementare le risorse del fondo utili al finanziamento dell'intera quota dell'indennità di comparto di cui al comma 4 del citato art. 33:

INDENNITÀ DI COMPARTO (art. 33, comma 4, CCNL del 22.01.2004) (importi in euro)						
N.	Dipendenti interessati (per posizione economica P.E.)	Valori mensili da corrispondere per 12 mensilità	Quota annua	Fondo Anno 2020	Quota a carico bilancio	Quota a carico risorse decentrate stabili
					Colonna 1 tabella D * 12 mesi	(e - f)
a	b	c	d	e	f	g
1	n.1 unità P.E. D1 AREA AMMINISTRATIVA	51,90	622,80	622,80	59,40	563,40
2	n.1 unità P.E. D1 AREA ECONOMICO FINANZIARIA	51,90	622,80	622,80	59,40	563,40
3	n. .1 unità P.E. D1 AREA POLIZIA MUNICIPALE	51,90	622,80	622,80	59,40	563,40
4	n.1 unità P.E. C5 AREA TECNICA	45,80	595,40	183,20	52,80	165,84
5	n.1 unità P.E. B4 AREA TECNICA ()	39,31	511,03	275,17	44,76	249,06
	TOTALE				275,76	2.104,90

oltre CPDEL 23,8% e IRAP 8,5%

Tabella D - Indennità di comparto				
Valori mensili in Euro da corrispondere per 12 mensilità				
Categoria	dal 1.1.02 (1)	Quota derivante dalle risorse decentrate stabili		Indennità complessiva dal 31.12.05 (4)
		dal 1.1.03 (2)	dal 31.12.03 (3)	
D	4,95	7,95	39,00	51,90
C	4,34	7,01	34,45	45,80
B	3,73	6,00	29,58	39,31
A	3,09	4,93	24,38	32,40

Pertanto per l'anno 2022 le quote destinate al finanziamento dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili ammontano a complessive € 2.104,90

RIEPILOGO GENERALE PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI	
RIFERIMENTI NORMATIVI	ANNO 2022 (euro)
art. 17 CCNL 01.04.1999 – comma 2	
Fondo per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali storiche e effettuate nell'anno	4.603,82
Fondo per il finanziamento delle nuove progressioni economiche orizzontali da effettuate nell'anno (con decorrenza 1/04/2022)	939,80

art. 33 CCNL 22/1/04 quadriennio normativo 2002-2005	
Somme destinate al finanziamento dell'indennità di comparto – art. 33, comma 4, del CCNL 22/01/2004	2.104,90
TOTALE	7.648,52

Le parti concordano per l'anno 2022, in osservanza di quanto in precedenza discusso, di effettuare una progressione orizzontale con decorrenza dal **1 aprile 2022** per la categoria D.

RIEPILOGO GENERALE (euro)	
FONDO RISORSE DECENTRATE TOTALE ANNO 2022	9.004,23
FINANZIAMENTO ISTITUTI STABILI	7.648,52
FINANZIAMENTO ISTITUTI VARIABILI	1.355,71

Art. 5

Utilizzo del fondo per il finanziamento degli istituti variabili

- 1) Per l'anno 2022 il fondo di cui all'art. 67 del C.C.N.L. relativo al personale del comparto Funzioni Locali per il triennio 2016-2018 sottoscritto il 21/02/2018 è quantificato in **€ 9.004,23**.
- 2) Dalla quota complessiva del fondo, comprensivo delle risorse stabili e delle risorse variabili, pari a **€ 9.004,23** viene effettuata la decurtazione delle risorse necessarie al finanziamento delle "risorse decentrate stabili" individuate precedentemente, pari a **€ 7.648,52**. La quota rimanente, pari a **€ 1.355,71** verrà utilizzata per il finanziamento di tutti gli istituti che abbiano le caratteristiche tipiche del salario accessorio e quindi contenuti di variabilità e di eventualità nel tempo in base alla disciplina concordata all'art. 6 del presente CCDI.
- 3) Le parti concordano sulla distribuzione delle risorse disponibili, in base al seguente prospetto:

UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE — TABELLA E)		
RIFERIMENTI NORMATIVI FONTE CCNL 21.02.2018	DESCRIZIONE	ANNO 2022 IMPORTO (in euro)
Art. 68, comma 2, lett. a)	premi correlati alla performance organizzativa;	0,00
Art. 68, comma 2, lett. b)	premi correlati alla performance individuale;	695,71
Art. 68, comma 2, lett. c)	indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;	660,00
Art. 68, comma 2, lett. d)	indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;	0,00
Art. 68, comma 2, lett. e)	compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;	0,00
Art. 68, comma 2, lett. f)	indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater; (indennità di servizio esterno);	0,00

Art. 68, comma 2, lett. g)	compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter;	0,00
Art. 68, comma 2, lett. h)	compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;	0,00
Art. 68, comma 2, lett. i)	compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70- quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g), ed, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;	0,00
Art. 68, comma 2, lett. j)	progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.	939,80
TOTALE utilizzo risorse stabili (al netto delle PEO e indennità di comparto) e variabili fondo anno 2022		2.295,51
TOTALE UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022		2.295,51

TITOLO III – DEFINIZIONE CRITERI DI RIPARTO “RISORSE DECENTRATE VARIABILI”

Art. 1

Criteria e modalità per l'utilizzo del fondo relativo alle “Risorse decentrate variabili”

- 1) INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 70-BIS C.C.N.L. 21.05.2018** (CCNL 1/4/99 art. 17, comma 2, lettera d), come integrato dall'art. 37 del CCNL 14.09.2000 e art. 70-bis C.C.N.L. 21.05.2018). [Art. 68, comma 2, lett. c) del CCNL 2016-2018]

Art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono una unica “indennità condizioni di lavoro” destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

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

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.

3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri:

- a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

b) ESPOSTE A RISCHI E, PERTANTO, PERICOLOSE O DANNOSE PER LA SALUTE;

Tale indennità è corrisposta ad operatori di categoria B4 esposti a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute in maniera continuativa e diretta, pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, come individuati nel documento di valutazione dei rischi ex Legge 81/2008 e s.m.i.

L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.

Le parti concordano che per l'anno 2020, viene corrisposta l'indennità al seguente personale addetto alla manutenzione della viabilità e del patrimonio per un ammontare di € 3,00 giornalieri per presunte 20 giorni pari a € 60,00 al mese, per 11 mensilità:

n. 1 unità in posizione economica B4 per 11 mesi = € 660,00

oltre CPDEL 23,8% e IRAP 8,5%

totale € 660,00

4. PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - Art. 68, comma 2, lett. b):

Si concorda che la erogazione delle somme che residuano dalla corresponsione degli emolumenti di cui sopra vengano attribuite seguendo i criteri previsti dal vigente sistema d'incentivazione del personale.

Il sistema d'incentivazione del personale si baserà sull'attuazione della deliberazione della Giunta comunale n. 3 del 24 gennaio 2014, successivamente confermato con delibera della Giunta comunale n. 21 del 22/03/2019, con la quale si approvava il Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance, dove all'art. 2 viene disciplinato il ruolo dell'organo di indirizzo politico e amministrativo, ed in particolare, viene disposto che il medesimo organo individua gli obiettivi e le direttive generali finalizzate alla predisposizione del piano della performance, prevedendo che alla base del ciclo della performance vi è il Bilancio di previsione finanziario, il Documento Unico di Programmazione (DUP) e il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.), il Programma triennale delle opere pubbliche, che sono i documenti programmatici in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi e gli elementi fondamentali su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) costituisce, in tal caso, il Piano della Performance annuale dell'ente.

Tali risorse vengono assegnate ai vari settori in funzione degli obiettivi e dei programmi indicati sui citati strumenti di programmazione adottati dall'Ente. Nell'ambito delle risorse assegnate a ciascun settore ciascun responsabile di servizio provvederà a valutare il personale dipendente appartenente al proprio settore.

L'erogazione del premio incentivante avverrà a consuntivo. Un eventuale residuo sarà fatto confluire nel fondo dell'anno successivo.

Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi € 695,71
oltre CPDEL 23,8% e IRAP 8,5%

ART. 79 CCNL 2016/2018 verrà riconosciuto alla performance con il maggior voto di performance individuale nella misura del 30% della media del premio di performance individuale

TITOLO IV – DEFINIZIONE CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 1

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O.

(art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).

2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di

misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 2

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative:

- a) delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative viene destinata una quota pari al 18,50% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O;
- b) l'importo destinato alla retribuzione di risultato viene erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O oggetto di confronto.
- c) Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim a tal fine la percentuale sarà individuata in proporzione alle fasce di graduazione della posizione da ricoprire.

Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCM, e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma. 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.lgs. 18 aprile 2016. n. 50;
- b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della Legge n. 114/2014;
- c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della Legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL, del 9 maggio 2006;
- d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della Legge n. 662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997;
- e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1.lett. b), del D.L. n. 437/1996, convertito nella Legge n. 556/1996, spese del giudizio.

I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.

DISPOSIZIONI FINALI

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi sarà effettuata dal Nucleo di valutazione applicando la metodologia ed i valori attribuiti dalla tabella allegato A), approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 3 del 24 gennaio 2014, ad oggetto "Esame ed approvazione regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance", successivamente confermato con delibera della Giunta comunale n. 21 del 22/03/2019.

Per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati o dai loro rappresentanti sindacali che sarà preso in esame dal nucleo di valutazione per la revisione o conferma entro dieci giorni dalla presentazione;

Ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente modo chiaro e completo e avrà diritto di averne copia. È fatto divieto di pubblicizzare le valutazioni individuali che rimangono nella sfera della privacy e trattati in tal senso. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione e responsabilità del Segretario Comunale.

Sarà richiesta la presenza in servizio media annua per 180 giorni; si precisa che, ai fini della determinazione della quota destinata a compensare la produttività ed il miglioramento dei servizi, sono da considerare presenza in servizio e non comportano valutazione:

- permessi retribuiti al 100%,
- infortuni per cause di servizio,
- congedo obbligatorio per maternità,
- permessi per motivi sindacali non a tempo pieno,
- recuperi di lavoro straordinario,
- ferie.

Le assenze dal servizio non ricomprese nel paragrafo precedente e che superano i trenta giorni determinano la decurtazione proporzionale del premio; dalle teoriche 1830 ore saranno perciò sottratte 7 ore per ogni giorno di assenza oltre il trentesimo.

Al personale posto in congedo o solo in aspettativa non retribuita, oppure in distacco sindacale o per mandato amministrativo, non saranno corrisposte quote di produttività per il periodo relativo.

Per quanto non previsto dal presente accordo decentrato in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro e di norme di legge attualmente vigenti.

Letto e confermato, le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti concordano che dall'anno 2023 la pausa mensa verrà effettuata con un minimo di 30 minuti.

Per l'Amministrazione comunale:

IL SEGRETARIO COMUNALE - Dott.ssa Pia Carpinelli

Per la parte sindacale:

La R.S.U. - Pelissero Davide

FP CGIL Torino -Colonna Ernesto

UIL FPL Torino e Piemonte -Cutaia Maurizio

Reano li, 21/0/2022.....