

COMUNE DI REANO

CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO



CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DI LAVORO DEL PERSONALE DEL COMUNE DI REANO

PREINTESA
ANNO 2021

Tra la delegazione trattante di Parte pubblica composta, in forza di delibera della Giunta comunale n. 26 del 13/08/2021, dalla dott.ssa Pia Carpinelli segretario comunale, e la delegazione sindacale composta da UIL FPL – sig. Cutaia Maurizio e CGIL – sig. Colonna Ernesto–, riunitasi in data 4/2/2022 per la stipula dell'ipotesi di accordo decentrato integrativo relativo all'anno 2021.

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 2021, 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, e danno atto che per quanto non espressamente trattato nel presente contratto integrativo, valgono le disposizioni dei contratti decentrati precedenti in quanto compatibili.

Le parti danno atto che, successivamente alla formale stipula, il presente contratto avrà efficacia a partire dal 1 gennaio 2021, e conserverà efficacia per gli anni successivi fino alla sostituzione ad opera di altro contratto per la costituzione dei fondi nella loro componente fissa.

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).

Articolo 2
Ricognizione delle risorse decentrate
(art. 67 del CCNL 21.05.2018)

- 1) Le parti prendono atto che il fondo risorse decentrate per l' anno 2021 risulta costituito con apposita delibera di Giunta Comunale n. 27 del 13/08/2021 che ha anche approvato le direttive per la “contrattazione collettiva” integrativa del Comune di Reano per l'anno 2021.
- 2) In questa sede si rileva che la parte stabile del fondo ammonta a complessivi euro 8.442,78
- 3) La parte variabile del fondo per l'anno 2021 ammonta a complessivi euro 754,71 derivanti dai risparmi accertati a consuntivo relativi all'anno 2020 e derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario ex art. 14 del C.C.N.L. 01/04/1999
- 4) Il fondo per lo straordinario è di € 1.000,00
- 5) Lo stanziamento relativo alle indennità di posizione e di risultato delle P.O anno 2016 è pari ad euro 27.733,00 e per l'anno 2021 è pari ad euro 35.715,00 (a fronte della rinuncia ad n. 1 unità di personale)
- 6) Il fondo soggetto al limite di cui all'art. 23 del D.Lgs. 75/2017, anno 2016, è pari ad euro **7.252,56**
- 7) 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) (Art. 67, comma 2, lett. a) pari ad euro 582,40;
- 8) Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018 (non soggetto al limite 2016) pari ad euro 167,82 (Art. 67, comma 2, lett. b)
- 9) Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario pari ad euro 440,00 (Art. 67, comma 2, lett. g)

Articolo 3
Ripartizione e destinazione risorse anno 2021
(art. 67 C.C.N.L. 21 maggio 2018)

Fondo parte stabile: euro

RIEPILOGO GENERALE PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI	
	ANNO 2021 (euro)
Fondo per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali storiche	3.193,53
Fondo per il finanziamento delle nuove progressioni economiche orizzontali previste nell'anno 2021	1.528,73
Somme destinate al finanziamento dell'indennità di comparto – art. 33, comma 4, del CCNL 22/01/2004	2.140,48
TOTALE utilizzo risorse stabili	6.862,74
Somme stabili ancora disponibili	1.580,04





Articolo 4

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

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.

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 € 1.674,75
oltre CPDEL 23,8% e IRAP 8,5%**

Articolo 5

Progressioni Economiche orizzontali – criteri e limiti (art. 16 C.C.N.L. 21 MAGGIO 2018)

1. Con il presente articolo si disciplinano i criteri, con decorrenza dall'anno 2021 per l'accesso alle selezioni per l'attribuzione della progressione economica (PEO) immediatamente successiva a quella posseduta, nei seguenti punti:
 - a. Servizio effettivo, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato pieno e nella posizione economica immediatamente inferiore, di almeno 24 mesi di servizio su posto dotazionale alla data di decorrenza della PEO, reso anche presso Amministrazioni di provenienza in caso di mobilità;
 - b. Assenza di sanzioni disciplinari di gravità superiore al richiamo scritto nel biennio precedente alla data di decorrenza della progressione;
 - c. Aver conseguito il 70% del punteggio massimo attribuibile nella valutazione individuale media riferita ai 3 anni precedenti;
2. Il presente comma disciplina l'attribuzione dei punteggi e la formazione della graduatoria nelle misure e con le modalità di cui ai seguenti criteri aventi validità per l'anno 2021:
 - a. Per l'anno 2022 si concorda di effettuare numero 2 progressioni economiche una in categoria D e una in categoria B entro il budget definito dall'Amministrazione di euro 1.528,73 a partire dal 1/1/2022.
 - b. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente nel limite delle percentuali di seguito indicate:
 - 70% valutazione della performance: calcolata sulla media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente (2017/2019), fino ad un massimo di 70 punti;
 - 20% anzianità di servizio: 0,5 per ogni anno di servizio presso la P.A., fino a un massimo di 20 punti;



- 10% per gli anni nella posizione economica immediatamente inferiore: 1 punto per ogni anno di permanenza nella posizione economica immediatamente inferiore, fino ad un massimo di 10 punti;
 - c. a parità di punteggio è data precedenza, in ordine, al dipendente con la maggiore anzianità nella categoria economica in godimento prima della PEO in servizio reso presso il Comune di Reano, in subordine con la maggiore anzianità di servizio anche reso presso altra pubblica Amministrazione e, infine e ancora in ulteriore subordine, al dipendente più anziano d'età;
 - d. per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione è calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'attribuzione della progressione;
3. I requisiti per l'ammissione alla procedura e per la valutazione ai fini dell'inserimento nella graduatoria dovranno essere posseduti al 1° gennaio dell'anno per il quale è effettuata la selezione. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1° gennaio dell'anno in contrattazione, salvo diverso accordo che intervenga tra le parti volto alla definizione di una data di decorrenza in corso d'anno; il medesimo è riconosciuto a partire dal 1° gennaio 2022.

Le parti concordano di espletare n. 2 progressioni orizzontali nel limite dello stanziamento di € 1.528,73 di cui una in categoria D e una in categoria B ed in conformità alle indicazioni della Ragioneria Generale dello Stato, e cioè di espletare le progressioni per la percentuale massima del 50% dei dipendenti aventi diritto.

Articolo 6
Indennità condizioni di lavoro di cui
(art. 70-bis c.c.n.l. 21.05.2018)

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.

- 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 2021, 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%

Articolo 7 **Fondo per lavoro straordinario**

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 2021 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.

Articolo 8 **Festività soppresse**

Viene confermata la possibilità di fruire delle quattro giornate di festività soppresse annuali. Esse devono essere fruite entro il 31 dicembre di ogni anno e non sono frazionabili.

Articolo 9 **Area delle posizioni organizzative** **(art. 13, 14, 15 , CCNL 21/05/2018)**

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.

Articolo 10 **Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle P.O.**

1. Il contratto collettivo nazionale di lavoro per il triennio 2016/2018 sottoscritto in data 21/05/2018, disciplina agli articoli 13, 14 e 15 la parte giuridica ed economica degli incaricati di Posizione organizzativa.

2. Con il presente comma si statuisce che la retribuzione di risultato degli incaricati delle Posizione organizzative è pari al 18,50% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;

3. La quantificazione della retribuzione di posizione è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo.



Articolo 11
Interpretazione autentica
(art. 3 comma 5 C.C.N.L. 21 MAGIO 2018)

Le parti danno atto che nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto si effettuerà tempestivamente un incontro per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Articolo 12
Procedura di sottoscrizione e stipula
(art. 8 C.C.N.L. 21 MAGIO 2018)

Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuata dal revisore dei Conti secondo quanto previsto dall'art.2 del D.Lgs. 30 luglio 1999, n. 286.

A seguito del parere favorevole del revisore dei Conti la delegazione trattante di parte datoriale verrà autorizzata, con apposito provvedimento della giunta, alla sottoscrizione definitiva del presente contratto con le O.S.T.

Si prende atto della deliberazione della Giunta comunale n. 26 del 13/08/2021. inerente l'autorizzazione alla delegazione trattante di parte datoriale alla sottoscrizione definitiva del su esteso C.C.N.L.

DISPOSIZIONI FINALI

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 sottoscrivono la presente pre intesa da sottoporre all'attenzione della giunta comunale.

Per l'Amministrazione comunale:

IL SEGRETARIO COMUNALE Dott.ssa Pia Carpinelli



Per la parte sindacale:

UIL FPL – sig. Cutaita Maurizio



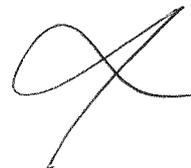
CGIL – sig. Colonna Ernesto



Reano li, 4/02/2022

LE PARTI CONCORDANO CHE LA SEGUENTE SOTTOSCRIZIONE
ABBA VALORE DI SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA
SE DOPO IL VALLO DEL REVISORE DEI CONTI ED
IL PASSAGGIO IN GIUNTA COMUNALE NON
SUBISCE ALCUNA MODIFICA.

UIL FPL Cutaita Maurizio
FP CGIL 



UTILIZZO DEL FONDO ANNO 2021

RIEPILOGO GENERALE (euro)		
FONDO RISORSE DECENTRATE TOTALE ANNO 2021		9.197,49
FINANZIAMENTO ISTITUTI STABILI		8.442,78
FINANZIAMENTO ISTITUTI VARIABILI		754,71
RIFERIMENTI NORMATIVI FONTE CCNL 21.02.2018	DESCRIZIONE	ANNO 2021 IMPORTO (in euro)
	Progressioni economiche storiche	3.193,53
	Indennità di comparto a carico fondo	2.140,48
	Progressioni economiche contrattate per l'anno 2021	0,00
	TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	6.862,74
	SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE	3.108,77
	FONDO PARTE VARIABILE	754,71
Art. 68, comma 2, lett. b)	premi correlati alla performance individuale;	3.203,48
Art. 68, comma 2, lett. a)	premi correlati alla performance organizzativa;	0,00
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
	Totale risorse	9.197,49
FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO		€ 1.000,00
TOTALE FONDO PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE COMPRESIVE DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2021		€ 35.715,00
TOTALE FONDO PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE SPESE PER L'ANNO 2021 COMPRESIVE DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO		€ 32.635,00