

COMUNE di FRASSINO

Provincia di Cuneo

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI ANNO 2019-2021, PARTE ECONOMICA 2021 ACCORDO DEFINITIVO

Il giorno 30.12.2021 presso la residenza municipale del Comune di Frassino ha avuto luogo l'incontro tra:

- la Delegazione trattante di parte pubblica nominata con deliberazione della Giunta comunale n.ro 75v del 25.11.2021 nella persona del Presidente (il Segretario comunale pro tempore del Comune di Frassino), autorizzata alla sottoscrizione del presente accordo con deliberazione della Giunta comunale n.ro 82 del 30.12.2021;
- la Delegazione di parte sindacale:
 - ✓ per la **R.S.U.** il dipendente signor CIVALLERI Enrico

✓ **Organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL**, nelle persone di:

GIORDANENGO Silvio	CISL FP
////////////////////	CGIL FP
////////////////////	UIL FPL

Al termine dell'incontro, tenuto conto che l'ipotesi del CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI ANNO 2019-2021, PARTE ECONOMICA 2021 è stata sottoscritta in data 28.12.2021 e che sulla stessa è stato acquisito il parere del revisore dei conti

Le delegazioni di parte datoriale e di parte sindacale;

sottoscrivono il seguente accordo:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI
CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1

Ambito di applicazione, durata e decorrenza

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia e riguarda il periodo 1.01.2021-31.12.2021.

TITOLO II

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I

Risorse e Premialità

Art. 2

Quantificazione delle risorse

1. La costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata nel rispetto dei limiti di spesa di riferimento previsti dalla normativa. Le risorse disponibili, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018, per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del medesimo CCNL, sono specificate nell'allegato "A" al presente documento.

Il fondo risorse decentrate disponibile per i trattamenti accessori di ente è stato quantificato dall'Ente con determinazione del Responsabile del Servizio finanziario n.ro 202 del 23/12/2021 per l'anno 2021 in € **15.808,51**, costituito da Risorse stabili per euro 12.808,51 e Risorse Variabili per euro 3.000 non soggette a tetto per incentivi per funzioni tecniche e compensi ISTAT.

2. Le risorse stabili finanziano per la quota di euro **5.652,84** gli istituti stabili aventi natura certa e continuativa (art. 68 comma 1) così suddivisi:

A) Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 1 CCNL 21/5/2018 (utilizzi vincolati)	Importo destinato €
Indennità di comparto ex art. 33 comma 4 lett. b e c CCNL 22.01.2004	1.445,26
Risorse progressioni economiche orizzontali storiche	4.207,58
Totale	5.652,84

3. Le risorse integrative destinate al finanziamento del salario accessorio del personale titolare di Posizione Organizzativa in servizio nell'anno 2021 risultano contenute nel limite della spesa sostenuta, a carico del

bilancio, nell'anno 2016 (€ 6.700,00) e non determina superamento del tetto di spesa di cui all'art. 23 comma 2 del D.L.vo 75/2017, come di seguito quantificato:

Risorse destinate al fondo posizioni organizzative e risultato	6.500,00
---	-----------------

Art. 3

Strumenti di premialità

1. Il fondo disponibile, al netto delle destinazioni degli istituti aventi natura certa e continuativa sono destinati ai seguenti utilizzi:

Utilizzo Fondo 2021	Stabili
Premi correlati alla performance collettiva	2.160,00
Premi correlati alla performance individuale	1.650,00
Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis (art. 68, c. 2 lett. c) Disagio	300,00
Progressioni economiche	330,00
Specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 1 (art. 68, c. 2 lett.e)	2.400,00
Specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 2 lett. a) (art. 68, c. 2 lett.e) anagrafe	300,00
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (ISTAT) (art. 68, c. 2, lett. g) <i>Somma esclusa dal limite di cui all'art. 23 D.Lgs. n. 75/2017</i>	800,00
Compensi previsti da disposizioni di legge finanziati (incentivi per funzioni tecniche) (art. 68, c. , lett. g) <i>Somma esclusa dal limite di cui all'art. 23 D.Lgs. n. 75/2017</i>	2.200,00
TOTALE UTILIZZI (al netto delle progressioni storiche e indennità comparto)	10.140

Art. 4

Progressione economica nella categoria

1. Le parti concordano di attribuire al personale del comparto appartenente alla categoria B una progressione Economica orizzontale con decorrenza dal 1.01.2021, destinando a tale istituto un importo pari a euro 330,00.

2. L'individuazione dei dipendenti destinatari della progressione viene individuata sulla base dei seguenti criteri che danno applicazione ed integrazione ai principi di cui all'art. 16 del CCNL del 21.05.2018:

- a) titolarità di rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso il Comune di Frassino alla data del 1.01.2021;
- b) permanenza nella fascia minima in godimento pari a 24 mesi nel Comune di Frassino alla data del 31.12.2020;
- c) assenza di valutazioni negative nel corso del triennio 2018/2020 tali da non permettere l'attribuzione del premio di produttività;
- d) presenza in servizio, nel triennio 2018/2020, per almeno 180 giorni all'anno;
- e) a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente che, nel periodo di riferimento, ha conseguito la valutazione media più elevata; in subordine, verrà data priorità a chi può conseguire il passaggio dalla prima alla seconda posizione economica, dalla seconda alla terza e così di seguito; in subordine al più anziano di età in base al servizio prestato nell'ente;
- f) l'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti per la partecipazione alla selezione avviene d'ufficio, sulla base della documentazione esistente agli atti.

CAPO II
Performance

Art. 5

Premio correlato alla performance individuale.

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la “differenziazione del premio individuale” di cui al successivo articolo 6, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PEG/piano della performance approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell’apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l’anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
5. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell’anno (assunzioni/cessazioni in corso d’anno) il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
6. Non si darà corso all’erogazione del premio di produttività per i dipendenti che nel corso dell’anno siano stati assenti per un periodo superiore a 6 mesi, anche non continuativo.

Art. 6

Maggiorazione dei premi relativi alla performance individuale.

1. In applicazione di quanto previsto dall’art. 69 del CCNL 21/5/2018 è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio dei premi individuali alle persone valutate positivamente valutate ed individuate ai sensi del successivo comma.
2. La maggiorazione di cui al presente articolo è riconosciuta al personale, che nelle graduatorie della valutazione individuale, redatte con riferimento al sistema vigente nell’Ente, ha ottenuto le valutazioni più alte. Il numero di detto personale è pari al 20% del personale valutato positivamente. Detta maggiorazione verrà assegnata con un minimo di una unità. Qualora ci sia una percentuale superiore di persone con valutazione massima la maggiorazione non potrà essere erogata.

CAPO III

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 7

Compensi di cui all’art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
 - compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018)

CAPO VI
CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 8

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

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.

CAPO VII

Disposizioni Finali

Art. 9

Clausola finale

1. L'accordo sulla distribuzione delle risorse economiche ha valenza per l'annualità 2021.

Letto, confermato, sottoscritto:

La delegazione pubblica		La delegazione sindacale
Il Segretario comunale RABINO dott.ssa Roberta F.to in originale	CISL FP	GIORDANENGO Silvio F.to in originale

Per la RSU CIVALLERI Enrico F.to in originale	
--	--

ALLEGATO "A"

FONTE	FONDO CONTRATTAZIONE DECENTRATA COMUNE DI FRASSINO	ANNO 2021
<i>Art. 67 comma 1</i>	Importo unico consolidato anno 2017	€ 12.294,83
<i>Art. 67 comma 2 lett. a)</i>	Incremento € 83,20 per ogni dip. in servizio al 31/12/2015 - DAL 2019	€ 249,60
<i>Art. 67 comma 2 lett. b)</i>	Differenziali PEO sul personale in essere	€ 264,08
<i>Art. 67 comma 2 lett. c)</i>	Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	€ -
<i>Art. 67 comma 2 lett. d)</i>	Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001	€ -
<i>Art. 67 comma 2 lett. e)</i>	Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale	€ -
<i>Art. 67 comma 2 lett. g)</i>	Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	€ -
<i>Art. 67 comma 2 lett. h)</i>	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica	€ -
	TOTALE RISORSE STABILI	€ 12.808,51
	TOTALE RISORSE STABILI NON SOGGETTE A TETTO	€ 513,68
	TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE A TETTO	€ 12.294,83
<i>Art. 67 comma 3 lett. c)</i>	Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ICI, avvocatura, ISTAT ecc.)	€ 3.000,00
<i>Art. 67 comma 3 lett. h)</i>	Incremento max 1,2% monte salari 1997	€ -
<i>Art. 67 comma 3 lett. i)</i>	Incremento per obiettivi del Piano performance	
<i>Art. 67 comma 3 lett. j)</i>	incremento risorse a seguito di sperimentazione ex art. 23 co. 4 D.Lgs 75/2017	
<i>Art. 67 comma 3 lett. k)</i>	Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	
<i>Art. 68 comma 1</i>	Residui anni precedenti di risorse stabili	
	TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 3.000,00
	TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE A TETTO	€ 3.000,00
	TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE A TETTO	€ -
	TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE LORDO	€ 15.808,51
	EVENTUALE RIDUZIONE PER SUPERAMENTO 2016	€ -
	TOTALE FONDO	€ 15.808,51

FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Euro 6.500 (che risulta contenuto nel limite del tetto riferito all'anno 2016)