

COMUNE DI BELLINO

Provincia di Cuneo

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DI LAVORO

PARTE GIURIDICA TRIENNIO 2019/2021

PARTE ECONOMICA 2022

IPOTESI VERBALE DI ACCORDO

L'anno duemilaventidue il giorno diciassette del mese di novembre alle ore 15,00, nella sede municipale, si sono riuniti:

la delegazione di parte pubblica rappresentata, in forma monocratica, dal Segretario Comunale dott.ssa NASI Chiara Angela, nelle funzioni di Responsabile servizio personale unitamente al Sig. Sindaco MUNARI Mario, datore di lavoro

E

la delegazione di parte sindacale costituita da:

RSU: BRUN Laura

per la segreteria territoriale F.P. C.I.S.L.: DI STEFFANO Maurizio.

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

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

Le restanti sigle Sindacali non sono presenti.

PREMESSO CHE

- in data 21 maggio 2018 è stato siglato il CCNL per il triennio 2016-2018;
- con DGC n. 50 del 25.07.2022, regolarmente esecutiva, si è proceduto alla costituzione del Fondo risorse decentrate per il personale di questo Ente relativamente all'anno 2022;
- 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 con l'anno 2020 all'Accordo integrativo relativo alla sola parte economica siglato in data 3.12.2020;
- per il 2022 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:



TITOLO 1 - PARTE ECONOMICA 2022

ARTICOLO 1

Risorse decentrate e trattamento accessorio

Il Comune di Bellino con deliberazione della Giunta Comunale n. 50 del 25.07.2022 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 2022, 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 2022 è stato determinato applicando i criteri dettati dall'art. 67 CCNL 21/05/2018 nel seguente modo:

Brun  


Risorse Stabili		Risorse Variabili	
Risorse ex art.67 c.1 CCNL 21 maggio 2018	Euro 6.717,11	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
Art.67 c.2 lett.A) CCNL 21/5/2018 (n.dipendenti al 31/12/2015 x euro 83,20)	Euro 166,40	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 1/4/99	Euro
Art.67 c.7 CCNL 21/5/2018		Art.67 c.3 lett.e) CCNL 21/5/2018 Risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 ccnl 1/4/99	Euro
		Art.67 c.4 CCNL 21/5/18 Integrazione pari al 1,2% del monte salari stabilito per l'anno 1997	Euro 621,00
		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	Euro
		Art.67 c. 3 lett.C) CCNL 21/5/18 (incentivo funzioni tecniche € 5.225,14 Compensi Istat € 515,00))	Euro 1.000,00
		Art.68 c.1 CCNL 21/5/2018 Risorse non utilizzate negli anni precedenti	Euro 1.872,34
Totale	Euro 6.883,51	TOTALE	Euro 3.493,34

Risorse per trattamento accessorio anno 2016

Fondo dipendenti	Euro 7.384,08 + variabili (euro 178,00)
Retribuzioni di posizione e risultato (P.O.)	Euro 6.250,00
Retribuzione di posizione segretario	Euro 1.366,63
TOTALE	Euro 15.178,71

Risorse per trattamento accessorio anno 2022

Fondo dipendenti	Euro 6.883,51 (di cui euro 166,40 non computabili) + variabili (euro 621,00)
Retribuzioni di posizione e risultato (P.O.)	Euro 7.650,00
Retribuzione di posizione segretario	Euro 0,00
TOTALE	Euro 15.154,51



ARTICOLO 2
Criteria per la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate anno 2022
RISORSE STABILI

Le parti concordano di utilizzare, per l'anno 2022 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 € 6.883,51 sono gravate dalle seguenti voci di destinazione:

- A) € 3.445,82 quale Fondo per progressioni economiche ai sensi dell'art. 16 co. 4 CCNL 21.05.2018;
- B) € 497,52 per la corresponsione dell'indennità di comparto ai sensi dell'art. 16 co. 4 CCNL 21.05.2018;

RISORSE STABILI	€ 6.883,51
UTILIZZO	
Fondo per progressioni economiche ai sensi dell'art. 16 co. 4 CCNL 21.05.2018	€ 3.445,82
Indennità di comparto (art. 33 CCNL del 22.01.2004)	€ 497,52
TOTALE DESTINAZIONI	€ 3.943,34
ECONOMIE PARTE STABILE	€ 2.940,17

Le risorse non utilizzate pari ad € 2.940,17 rappresentano un'economia destinata 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 concordano che nel 2022 non si darà luogo ad alcuna progressione orizzontale.


The block contains two handwritten signatures in black ink. The signature on the left is more complex and appears to be 'Bruno' followed by a flourish. The signature on the right is simpler and appears to be 'MDS'.

ARTICOLO 4

Criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate anno 2022

RISORSE STABILI E VARIABILI

Le risorse variabili vengono individuate nella somma di € 3.493,34

Le risorse disponibili, derivanti sia da quelle di parte variabile, sia dal residuo di parte stabile, sono individuate come segue:

€ 3.493,34	parte variabile
€ 0,00	Avanzo parte stabile
€ 3.493,34	

ed utilizzate come di seguito:

- a) Art. 68 co. 2 lett. a) e b) CCNL 21.05.2018:
€ 2.493,34 premi correlati alla performance organizzativa ed a quella individuale.
- b) Art. 68 co. 2 lett. g) CCNL 21.05.2018:
€ 1.000,00 Compensi all'Ufficio Demografico - Passaggio a ANPR

Destinazione per i progetti finalizzati/obiettivi già approvati.

Il premio sarà corrisposto utilizzando le schede di valutazione della performance organizzativa e di quella individuale, di cui al sistema di misurazione adottato dall'Ente con DGC n. 26 dell'8.05.2019.

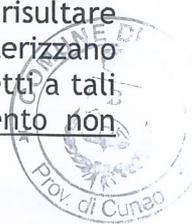
TRATTAZIONE SPECIFICA DEI VARI ISTITUTI CON RIFERIMENTO AL NUOVO CONTRATTO FUNZIONI LOCALI SOTTOSCRITTO IL 21.05.2018.

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 alle 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. - Al momento tale fattispecie non rileva.

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. - Al momento non rileva.



Handwritten signatures and initials, including 'Bauer', 'MDS', and a large stylized signature.

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. - Al momento non rileva.

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. - Al momento non rileva.

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

Le parti concordano che l'indennità prevista dal art. 70-quinquies, 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. - Al momento non rileva.

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. 25 del 24/04/2017.

ARTICOLO 5

Area delle Posizioni Organizzative

Le parti prendono atto, condividendoli, dei contenuti della deliberazione della Giunta Comunale n. 30 del 14.06.2019 con la quale si è provveduto a confermare l'assetto delle aree delle posizioni organizzative del Comune e della DGC n. 26 del 8/05/2019



con la quale si è provveduto ad approvare la metodologia di pesatura e graduazione delle stesse.

ARTICOLO 6

Criteria 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 ad un numero massimo di dipendenti che abbiano conseguito la valutazione più elevata in funzione dello svolgimento di prestazioni particolarmente gratificanti ed articolate. Tutto ciò in linea meramente teorica tenuto conto che il Comune di Bellino non dispone di alcun dipendente in organico non PO.

In sede di assegnazione degli obiettivi al singolo responsabile sono stati individuati anche i dipendenti coinvolti per ciascun servizio dando atto che trattasi di dipendenti con incarico ex art. 1 co. 557 L. 311/2004.

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 7

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.



[Handwritten signatures]

ARTICOLO 8
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 NASI Chiara Angela

Chiara Angela Nasi

IL SINDACO - DATORE DI LAVORO:

MUNARI Mario

Munari Mario

LA RAPPRESENTANZA SINDACALE CISL FPS:

DI STEFFANO Maurizio

Maurizio Di Steffano

IL R.S.U.:

BRUN Laura

Laura Brun

