

COMUNE DI CASALGRASSO

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DEL COMPARTO DEL- LE REGIONI E DELLE AUTONOMIE LOCALI

ANNO 2022

Al fine di dare attuazione alle norme di cui ai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro per il comparto REGIONI-ENTI LOCALI, in relazione al disposto dell'art. 40, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e dell'art. 4 del C.C.N.L. stipulato il 22 gennaio 2004,

LA DELEGAZIONE TRATTANTE, come istituita ai sensi dello stesso C.C.N.L.

A) per la parte pubblica, confermata con Deliberazione G.C. n. 43 del 21/06/2018:

COGNOME E NOME	SERVIZIO DI RIFERIMENTO
PEZZINI Dott.ssa Roberta - Presidente	Segretario Comunale

B) in rappresentanza delle R.S.U. e delle organizzazioni sindacali, i signori:

COGNOME E NOME	ORGANIZZAZIONE SINDACALE RAPPRESENTATA
BORDESE Marina	RSU

Dato atto dei vincoli previsti dall'art. 4, comma 5, del C.C.N.L. del 01.04.1999, laddove in particolare si prevede che i contratti decentrati integrativi non possono porsi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti, risultando nulle ed inapplicabili le clausole difformi;

Dato atto che l'ammontare delle risorse individuato per il 2022 (determina n. 239 del 29.08.2022), da destinare alla contrattazione decentrata integrativa, non supera il corrispondente valore individuato per l'anno 2016 adeguato ai sensi dell'art. 23, co. 2, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75;

Preso atto delle linee di indirizzo impartite dall'Amministrazione per la delegazione di parte pubblica;

Visto il D.Lgs 165/01;

Visto il D.Lgs 150/2009;

Visto il D.Lgs 75/2017;

Visti di CCNL comparto Regioni – Autonomie Locali, per quanto applicabili;

Visto il CCNL - comparto funzioni locali per il triennio 2016 – 2018, stipulato il 21 maggio 2018;

SI STABILISCE E CONVIENE QUANTO SEGUE:

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente accordo si applica a tutto il personale dipendente in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, nonché al personale con contratto di formazione lavoro.

Art. 2 - Durata, decorrenza, procedura per l'autorizzazione alla sottoscrizione

1. Il presente accordo ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli.
2. L'accordo ha valore per l'anno economico 2022 e produrrà peraltro i suoi effetti fino alla stipula del successivo accordo.

Art. 3 - Risorse decentrate

1. Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (ex art. 15 del C.C.N.L. 1999 e s.m.i.) sono determinate annualmente dall'Amministrazione e l'utilizzo di tale risorse forma oggetto di contrattazione con OO.SS.
2. La parte sindacale prende atto che con determinazione n. 239 del 29.08.2022 del Segretario Comunale, in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 18.05.2018 ha quantificato complessivamente le risorse decentrate per l'anno 2022, secondo quanto riportato nel prospetto allegato al presente contratto (**Allegato A**);
3. Il fondo è composto da una parte definita "Stabile" e da una parte definita "Variabile".
4. Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina dettata dai contratti collettivi nazionali con i seguenti criteri:
 - a) costituire il fondo per l'istituzione e disciplina della "indennità di comparto",
 - b) mantenere integre nel tempo le risorse da destinare alle progressioni economiche orizzontali;
 - c) prevedere le risorse necessarie per:
 - premi correlati alla performance
 - indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa per specifiche responsabilità del personale, indennità di condizioni di lavoro;
 - Progressioni orizzontali.

Art. 4 - Indennità di condizioni di lavoro (art. 70bis CCNL 2018)

1. Viene riconosciuta l'indennità di cui art. 70bis CCNL 2018, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, ed è determinata in euro 3,50 giornalieri;
3. Le risorse destinate ed i profili professionali beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

profilo professionale	Natura dell'attività	n. addetti	Somma prevista (ipotesi su 220 giorni)
Operaio	Attività a rischio	1	Euro 770

Art. 5 - Esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (art. 70 quinquies CCNL 2018)

1. Si individuano quale posizione funzionale nell'ente cui attribuire l'indennità in oggetto, le seguenti:

profilo professionale	n. addetti	Indennità prevista
Responsabile procedimenti urbanistici	1	Euro 3.000,00
	TOTALE	Euro 3.000,00*

La quota va riproporzionata in base alla percentuale di convenzione ex art. 14 CCNL.

Art. 6 - Reperibilità

1. Non è previsto tale istituto per l'anno 2022.

Art. 7 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o risultati del personale (art. 68, c.2, lettera g) CCNL 2018)

1. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse transitano nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, c. 3, lettera c) del CCNL 2018 e sono distribuiti secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.
2. Le parti danno atto che i criteri per l'erogazione del fondo per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.lgs 50/2016 e gli incentivi per gli accertamenti IMU/TARI, sono stati approvati con appositi regolamenti approvati con deliberazione della Giunta Comunale.

Art. 8 - Premi correlati alla performance

1. Una quota delle risorse disponibili pari a euro 2.000,00 viene destinata alla performance individuale del personale non titolare di posizione organizzativa.
2. La metodologia per la valutazione delle performance è quella di cui alla D.G.C. n. 29 del 23.04.2019;
3. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché gli assunti o cessati dal servizio in corso d'anno, le risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part time e ai mesi di servizio prestati.
4. L'erogazione del premio della performance sarà effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente contratto decentrato, in un'unica soluzione, di norma, entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

Art. 9 – Progressioni orizzontali

1. Vengono previste risorse per euro 2.500,00 per progressioni orizzontali per l'anno 2022;
2. Partecipa alla selezione il solo personale, che negli ultimi 3 anni non ha beneficiato di alcune progressione economica. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
3. Le progressioni sono attribuite in relazione:
 - a) alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente (media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità);
 - b) Esperienza professionale., tenendo conto a tal fine, per i dipendenti provenienti da processi di mobilità, anche dell'esperienza maturata presso l'amministrazione di provenienza.
- Al criterio di cui alla lettera a) punto 3 è attribuito un punteggio massimo di 70/100. Al criterio di cui alla lettera b) del punto 3 è attribuito un punteggio massimo di 30/100.

Art. 10 - 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.

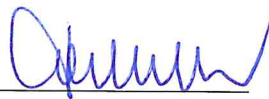
Allegato:

- a) Fondo risorse decentrate 2022

Casalgrasso, 21.11.2022

La Delegazione di parte pubblica: Segretario Comunale
Dott.ssa Roberta Pezzini

FIRMA



La Delegazione sindacale: R.S.U.
Arch. Marina Bordese

FIRMA

