

COMUNE DI MORETTA

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DECENTRATA 2020 (CDI 2020)

UTILIZZO DEL FONDO CDI 2020

ACCORDO DEFINITIVO

A seguito di parere favorevole, prot. n. 10403 del 30.12.2020, espresso dal Revisore dei Conti, sull'ipotesi dei C.C.D.I. 2020, ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio ed a seguito della deliberazione n. 222 del 30.12.2020 con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente:

L'anno duemilaventi il giorno 30 del mese di dicembre alle ore 17.00, nella sede municipale, si sono riuniti:

la delegazione di parte pubblica formata dal Segretario Comunale dott.ssa MANFREDI Mariagrazia e dal responsabile del Servizio Finanziario dott.ssa FINO Carla costituita con D.G.C. n. 189 del 12/12/2018

E

la delegazione di parte sindacale costituita da:

RSU: ABRATE Antonella
VALENTINO Andreina

per la segreteria territoriale F.P. C.I.S.L.: GIORDANENGO Silvio

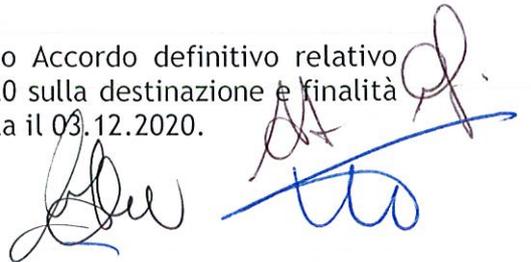
per la segreteria territoriale F.P. C.G.I.L.: //

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

DATO ATTO CHE

- in data 21 maggio 2018 è stato siglato il CCNL per il triennio 2016-2018;
- con DGC n. 203 del 02.12.2020 e con successivo atto di determinazione del responsabile del personale si è proceduto alla costituzione del Fondo risorse decentrate per il personale di questo Ente relativamente all'anno 2020.
- 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 suddetto 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 sopracitato, 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, pertanto, danno atto di aver proceduto in sede di ipotesi alla sola definizione dell'Accordo Integrativo di parte economica relativo all'anno 2020, rinviando per quanto concerne quello di natura giuridica, al Contratto decentrato integrativo 2019.

Le parti, come sopra identificate, sottoscrivono quindi l'allegato Accordo definitivo relativo all'anno 2020 concernente la sola parte economica relativa al 2020 sulla destinazione e finalità delle risorse decentrate e della produttività, giusta preintesa siglata il 03.12.2020.



Tutto ciò premesso, le parti come sopra costituite concordano quanto segue

TITOLO 1 - PARTE ECONOMICA 2020

ARTICOLO 1

Risorse decentrate e trattamento accessorio

Il Comune di Moretta, con deliberazione della Giunta Comunale n. 203 del 02/12/2020, ha proceduto, ai sensi dell'art 67 del nuovo CCNL 2016-2018, alla nuova costituzione del fondo destinato ad incentivare le politiche di sviluppo delle risorse umane 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 2020 è stato determinato applicando i criteri dettati dall'art. 67 CCNL 21/05/2018 nel seguente modo:

RISORE STABILI		RISORE VARIABILI	
Risorse ex art. 67 co. 1 CCNL 21 maggio 2018	56.222,08	Art. 67 co. 3 lett. a) CCNL 21/05/2018 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 dal disciplina dettata dall'art. 43 della Legge 449/1197	5.207,00
Incremento art. 67 co. 2 lett. a) - Solo dal 2019	1.664,00	Art. 67 co. 3 lett. c) CCNL 21/05/2018 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 1/04/1999	"
Differenziali ex art. 67 co. 2 lett. b) CCNL 21/05/2018	1.549,12		
Deduzioni per cessazioni legge n. 122/2010	-1.232,00	Art. 67 co. 3 lett. e) CCNL 21/05/2018 Risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 CCNL 1/04/1999	
Retribuzione individuale di anzianità ex art. 67 co. 2 lett. c)	1.766,52	Art. 67 co. 4 CCNL 21/05/2018 Integrazione pari al 1,2% del monte salari stabilito per l'anno 2017	3.226,09
Incremento riduzione stabile fondo straordinario ex art. 67 co. 2 lett. g)	122,00	Art. 67 co. 3, lett. l) co. 5 lett. b) e 6 CCNL 21/05/2018 Integrazione di risorse per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche	8.600,00
		Art. 67 co. 3, lett. c) CCNL 21/05/2018 Risorse derivanti dall'art. 208 Codice della Strada	"

		Incentivi Funzioni tecniche del 2020 Recupero evasione tributi	23.802,73
		Art. 68 co. 1 CCNL 21/05/2018 Risorse non utilizzate negli anni precedenti	2.054,54
TOTALE	60.091,72	Decurtazioni per rispetto limite 2015 TOTALE	-2.131,00 40.759,36

* Le parti richiamano in proposito l'art. 67 co. 4 "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."

Concordano, pertanto, che l'incremento del 1,2% del monte salari 1997 sia pari ad € 3.226,09.

Totale fondo per le risorse decentrate da ripartire per l'anno 2020	100.851,08
--	-------------------

ARTICOLO 2

Criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate anno 2020 RISORSE STABILI

Le parti concordano di utilizzare, per l'anno 2020 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 € 60.091,72 sono gravate dalle seguenti voci di destinazione:

- A) € 40.304,30 quale Fondo per progressioni economiche ai sensi dell'art. 16 co. 4 CCNL 21.05.2018;
- B) € 7.667,33 per la corresponsione dell'indennità di comparto ai sensi dell'art. 16 co. 4 CCNL 21.05.2018 con le seguenti risultanze;

RISORSE STABILI	€ 60.091,72
UTILIZZO	
Fondo per progressioni economiche ai sensi dell'art. 16 co. 4 CCNL 21.05.2018	€ 40.304,30
Indennità di comparto (art. 33 CCNL del 22.01.2004)	€ 7.667,33
TOTALE DESTINAZIONI	€ 47.971,63

Tutte le risorse non utilizzate rappresentano un'economia destinata alla produttività dell'anno successivo.

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 ricordano che in sede di contrattazione decentrata integrativa anno 2019 erano state ipotizzate progressioni economiche per l'anno 2020 e che con DGC n. 203 del 02.12.2020, in sede di costituzione del Fondo risorse decentrate 2020 la Giunta Comunale ha dettato alcuni indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica in merito all'applicazione dell'istituto della progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 2° del CCNL 21.05.2018 nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa 2020.

In particolare, sulla base di tali indirizzi, le parti concordano che si darà corso alle seguenti progressioni economiche orizzontali per l'anno 2020 con le decorrenze di fianco indicate subordinatamente alle reali disponibilità accertate:

Anno 2020

1 D2/D3	dal 01.01.2020	
1 D5/D6	dal 01.01.2020	
1 C5/C6	dal 01.01.2020	
1 D2/D3	dal 01.10.2020	
1 D2/D3	dal 01.10.2020	

Per quanto concerne le decorrenze le parti richiamano il parere dell'ARAN - Orientamento CFL69-PEO secondo il quale "per dare una decorrenza fino al 1 gennaio dell'anno delle progressioni orizzontali non è obbligatorio chiudere "la graduatoria" entro il 31 dicembre ma è sufficiente la previsione nel contratto integrativo decentrato" con la precisazione che deve trattarsi di contratto integrativo siglato definitivamente e non della sola ipotesi.

Anno 2021

Non vengono ipotizzate progressioni. A tal fine le parti si incontreranno nei primi mesi del 2021 per valutare l'applicazione di tale istituto e definire le risorse necessarie.

Sebbene fuori dal triennio di riferimento si ipotizzano, secondo le future disponibilità del fondo per l'anno 2022 eventuali altre progressioni

Per quanto concerne i requisiti di accesso, le modalità di partecipazione ed i criteri di valutazione si fa riferimento all'Addendum al vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con DGC n. 165 del 06.12.2017 se ed in quanto compatibili con il CCNL 21.05.2018

ARTICOLO 4

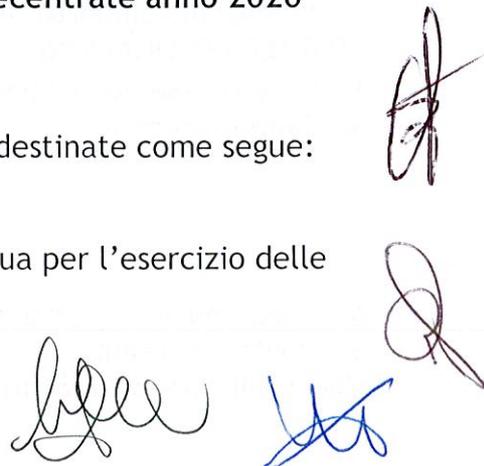
Criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate anno 2020

RISORSE VARIABILI

Le risorse variabili individuate nella somma di € 40.759,36 sono destinate come segue:

a) Art. 70 bis quinquies co. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018:
€ 350,00 complessivi per l'erogazione di un'indennità annua per l'esercizio delle funzioni di stato civile. (n. 1 dip.)

b) Art. 70 bis co. 1 lett. b) e c) CCNL 21.05.2018:



€ 1.040,00 lett. c) destinata all'erogazione di indennità di maneggio valori da destinare al personale a ciò individuato (n. 4 dip.).

L'indennità è determinata nell'importo giornaliero di € 1,00. E' corrisposta per i soli giorni di effettiva presenza e svolgimento dell'attività.

€ 364,00 lett. b) destinata all'erogazione di indennità da destinare a personale la cui attività è esposta a rischi e pertanto pericolosa o dannosa per la salute. E' quantificata nella misura giornaliera di € 1,30 e compete per i giorni di effettiva presenza. (n. 1 dip.) (concordato € 1,30 g x 25 gg/mese x 11 mesi) circa 280 gg.

c) Art. 68 co. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018:

€ 500,00 (n. 2 dip. Vigilanza) Compensi di cui all'art. 24 co.1 CCNL 14.09.2000

d) Art. 68 co. 2 lett. g) CCNL 21.05.2018:

€ 23.802,73 Compensi previsti da disposizioni di legge riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67 co. 3 lett. c) - Incentivo funzioni tecniche ex. art. 113 D. Lgs. 50/2016 e ss.mm.ii. per lavori forniture e servizi.

e) Art. 68 co. 2 lett. a) e b) CCNL 21.05.2018:

€14.702,63 Premi correlati alla performance organizzativa ed a quella individuale + eventuali economie derivanti da altri istituti verranno distribuite sulla performance organizzativa.

ARTICOLO 5

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.

In particolare le parti individuano, i beneficiari di tali compensi, per quanto concerne il rischio, nel dipendente dell'Ufficio Tecnico Comunale che lavora all'esterno, per quanto concerne il maneggio valori nei dipendenti a ciò adibiti con atto formale (DGC n. 190 del 13.11.2019).

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.

L'indennità di condizioni di lavoro verrà commisurata ai giorni di effettivo svolgimento dell'attività lavorativa.

Importo totale previsto € 1.404,00

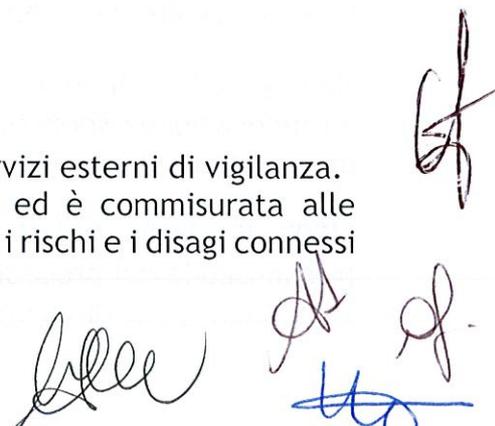
ARTICOLO 6

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.

Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto.



Per l'anno 2020 non viene quantificato alcun importo per tale indennità.

ARTICOLO 7

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.

Tali compensi verranno commisurati in base al grado di responsabilità attribuito e ai diversi compiti assegnati ai dipendenti individuati

L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo.

Si concorda inoltre che, annualmente, si procederà alla verifica della permanenza delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei suddetti compensi.

Per l'anno 2020 non si procede alla corresponsione di alcuna indennità a tale titolo in mancanza di presupposti ovvero, in mancanza di atti formali di attribuzione. Le Parti concordano che si procederà in tal senso per il 2021 prevedendo tale istituto nell'ambito dei settori tecnico e finanziario ed ipotizzando per ciascun incarico un compenso pari ad € 1.000,00. Naturalmente il tutto sarà subordinato alla sussistenza dei necessari presupposti e delle risorse necessarie.

ARTICOLO 8

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.

ARTICOLO 9

Maggiorazione oraria per lavoro ordinario festivo

Le parti concordano che al personale dipendente che presti attività in giorno festivo infrasettimanale spetta di diritto l'equivalente riposo compensativo o la corresponsione del compenso per lavoro straordinario, con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo

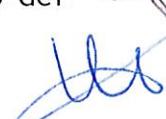
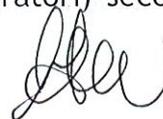
ARTICOLO 10

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° 119 del 23.08.2017

ARTICOLO 11 **Incentivi gestione entrate**

In attuazione dell'art. 1 comma 1091 della legge 145/2018 (L. di bilancio 2019) il Comune di Moretta ha introdotto il nuovo strumento incentivante rappresentato da una percentuale del maggiore gettito accertato e riscosso relativo all'IMU ed alla TARI da destinare al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate ed al trattamento economico accessorio del personale dipendente. A tal fine l'Ente ha approvato con DGC n. 202 del 27.12.2020 il necessario regolamento comunale con il quale viene disciplinata la costituzione dell'apposito Fondo incentivante e la relativa destinazione.

ARTICOLO 12 **Area delle Posizioni Organizzative**

Le parti prendono atto, condividendoli, dei contenuti della deliberazione della Giunta Comunale n. 102 del 15.05.2019 con la quale si è provveduto a confermare l'assetto delle aree delle posizioni organizzative del Comune e ad approvare la metodologia di pesatura e graduazione delle stesse.

ARTICOLO 13 **Criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale e di ripartizione delle risorse destinate all'incentivazione del personale**

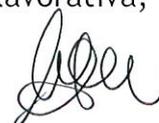
Le parti concordano che le risorse previste nel fondo per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi saranno corrisposte in base al merito e all'impegno individuale e/o di gruppo in modo selettivo e secondo criteri prestabiliti in occasione dell'attribuzione degli obiettivi in sede di 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 al massimo a n. 6 dipendenti che abbiano conseguito la valutazione più elevata in funzione dello svolgimento di prestazioni particolarmente gratificanti ed articolate.

In sede di assegnazione degli obiettivi ai singoli responsabili sono stati individuati anche i dipendenti coinvolti per ciascun servizio.

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 14 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.

ARTICOLO 15 Norma di rinvio

Per quanto non espressamente previsto nel presente contratto le parti rinviando 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 MANFREDI Mariagrazia

IL RESPONSABILE SERVIZIO FINANZIARIO:

dott.ssa FINO Carla

LA RAPPRESENTANZA SINDACALE CISL FPS:

GIORDANENGO Silvio

I R.S.U.:

ABRATE Antonella

VALENTINO Andreina