



CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO COMUNE DI VALFENERA (AT) - ANNO 2021

Tra la delegazione trattante di Parte Pubblica composta dal Dott. *ZAIA Daniele* - Segretario Comunale e la delegazione di parte sindacale composta dal Sig. *CERRATO Sergio* della UIL FPL e dal Sig. *SALLA Luigi* RSU di Ente, riunitesi in data _____ per la stipula dell'accordo decentrato 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 2018, in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1, del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004 e dal CCNL 21/05/2018.

Sono fatti salvi i contratti decentrati stipulati negli anni precedenti.

Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o accordo tra le parti stipulanti il presente contratto, è da ritenersi valido fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

Art. 2

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

**TITOLO I – Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane
e per la produttività**

Art. 3

**Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane
e per la produttività di cui al CCNL 21/05/2018**

1. Il fondo è costituito ai sensi dell'art. 15 del CCNL 1.4.1999 e del CCNL 21/05/2018 nel rispetto della disciplina introdotta dall'art. 31 del CCNL 22.01.2004, in base al quale lo stesso viene determinato in due distinte categorie:
 - a) la prima, costituita nel rispetto del comma 2, ricomprende tutte le fonti di finanziamento già previste dalle discipline contrattuali vigenti, che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità nel tempo, definito **"risorse decentrate stabili"**;
 - b) la seconda, costituita nel rispetto del comma 3, viene qualificata come **"risorse decentrate variabili"** e comprende tutte le risorse eventuali e variabili previste dai CC.CC.NN.LL. vigenti.
2. In particolare, la prima parte del fondo relativo alla lettera a) per l'anno 2020, a valere per tutto il periodo di riferimento di vigenza del presente CCDI, le risorse sono così quantificate:

FONDO RISORSE STABILI - TABELLA A

RIFERIMENTI NORMATIVI	Anno 2020
Art 67 comma 1 - Importo unico consolidato anno 2017 - al netto PO	€ 30.620,69
Art 67 comma 2 lett a - Incremento € 83,20 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2015 - SOLO DAL 2019	582,40
Art 67 comma 2 lett b - Differenziali PEO sul personale in essere al 1/4/2018	€ 884,00
DL 78/2010 art. 8 comma 1 (decurtazione cessati)	- € 615,69
Art. 67 comma 1 (0,20% m.s. 2001)	€ 151,37
TOTALE NETTO RISORSE STABILI	€ 31.622,77

4. Il secondo fondo per lo sviluppo delle risorse umane e della produttività, qualificato come risorse variabili, di cui al comma 1, lettera b), prevede le fonti di finanziamento così specificate:

FONDO RISORSE VARIABILI - TABELLA B

RIFERIMENTI NORMATIVI	Anno 2020
Art. 14 01/04/1999 - Comma 1 lett. m) Economie derivanti dal mancato utilizzo straordinario anno 2019	€ 00
TOTALE NETTO RISORSE VARIABILI	€ 00

Somme destinate allo straordinario anno 2021

€ 3.005,78



PROSPETTO GENERALE RIEPILOGATIVO

TOTALE NETTO RISORSE STABILI (TABELLA A)	€ 31.622,77
TOTALE NETTO RISORSE VARIABILI (TABELLA B)	€ 00
TOTALE COMPLESSIVO FONDO ANNO 2021	€ 31.622,77

TITOLO II – Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Art. 4

Finanziamento degli istituti stabili

Prioritariamente le parti concordano sulla necessità di individuare le risorse occorrenti al finanziamento degli istituti che hanno la caratteristica della certezza e della stabilità nel tempo, come prescritto dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004. Tali risorse, così come di seguito determinate, vengono prelevate dal fondo disponibile.

1. Finanziamento delle progressioni economiche orizzontali – Art. 17, comma 2 - lettera b), del CCNL 01.04.1999.

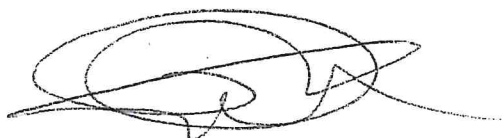
Le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo "risorse stabili". Per tale destinazione viene istituito un fondo per le progressioni orizzontali.

Gli importi non utilizzati per le progressioni orizzontali, vengono riacquisiti nel fondo nel caso di cessazioni dal servizio. Le relative risorse risultano disponibili per le finalità contenute nei successivi articoli.

Si precisa, inoltre, che gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro costo originario. Infatti, nel predetto fondo confluiscono le somme relative agli incrementi stipendiali previsti dai rinnovi dei contratti collettivi nazionali relativamente alle singole posizioni di sviluppo più elevate riconosciute al personale, come illustrato dalla dichiarazione congiunta n. 14 del CCNL 22.01.2004. Tali importi sono finanziati con le risorse nazionali del CCNL medesimo e quindi a carico del bilancio dell'Ente.

Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria.
3. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 01/01/2021 (1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo, ovvero al primo gennaio di ogni anno del triennio contrattuale integrativo). Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.
4. Nell'allegato A) sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione.



2. **Finanziamento dell'indennità di comparto per l'anno 2021. - Art. 33, comma 4, del CCNL 22.01.2004.**

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto di cui all'art. 33 del CCNL del 22.01.2004.

Il finanziamento dell'indennità di comparto derivante da nuove assunzioni, comprese quelle dovute a processi di mobilità, ovvero nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 previste nel piano annuale delle assunzioni destinate alla copertura di nuovi posti in organico sono da reperire con mezzi di bilancio non gravando sul fondo per le risorse decentrate e per la produttività.

A tal fine, vengono individuate annualmente le predette somme e le risorse necessarie per il finanziamento dell'indennità di comparto di cui alla Tabella sottostante. Tale quota verrà utilizzata per incrementare le risorse del fondo utili al finanziamento dell'intera quota dell'indennità di comparto di cui al comma 4 del citato art. 33.

RIEPILOGO GENERALE PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI - TABELLA D

IEPILOGO GENERALE FONDO RISORSE DECENTRATE TOTALE ANNO 2020	€ 31.622,77
FINANZIAMENTO ISTITUTI STABILI	€ 31.622,77
FINANZIAMENTO ISTITUTI VARIABILI	€ 00

ART. 5

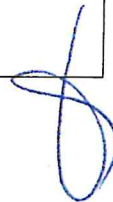
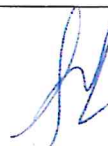
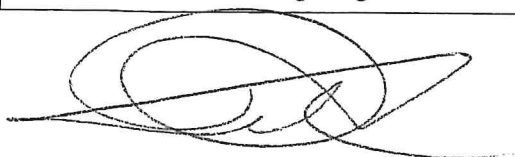
Utilizzo del fondo per il finanziamento degli istituti variabili

1. Dalla quota complessiva del fondo, comprensivo delle risorse stabili e delle risorse variabili, pari € **31.622,77** viene effettuata la decurtazione delle risorse necessarie al finanziamento delle "risorse decentrate stabili" individuate all'articolo precedente.

2. Le parti concordano sulla distribuzione delle risorse disponibili, in base al seguente prospetto:

UTILIZZO DEL FONDO "RISORSE DECENTRATE" - TABELLA E

RIFERIMENTI NORMATIVI	Anno 2021
Costo progressioni orizzontali	€ .15.458,83
Costo indennità di comparto	€ 2.548,80
lettera a): Incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi	€ 3.576,00
lettera d): Fondo per il finanziamento degli istituti legati all'organizzazione del lavoro (indennità rischio)	€ 00
lettera e): Fondo per il finanziamento degli istituti legati all'organizzazione del lavoro (indennità di disagio x guida scuolabus)	€ 4.939,16



lettera f): fondo per remunerare compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale di categoria C	€ 4.100,00
Art. 15 CCNL 1.4.1999 – comma 5 - (Progetto finalizzato servizi sociali)	€ 1.000,00
TOTALE Utilizzo risorse stabili (al netto delle PEO e comparto) e variabili fondo anno 2021	31.622,77

TOTALE UTILIZZO RISORSE DECENTRATE ANNO 2021	31.622,77
---	------------------

TITOLO III – Definizione criteri di riparto “Risorse decentrate variabili”

ART. 6

Criteri e modalità per l'utilizzo del fondo relativo alle “risorse decentrate variabili”

1. Indennità di Disagio – art. 70 bis – comma 1 lett. a)

La definizione di disagio ricomprende in termini generali tutti i disagi specifici come turno e rischio, le cui indennità compensano in modo puntuale le prestazioni e quindi non sono cumulabili per la stessa fattispecie. Si considera quindi l'indennità di disagio come quell'indennità specifica che non può essere generalizzata sull'Ente, ed è rivolta a remunerare singole situazioni organizzative che variano rispetto all'organizzazione dell'Ente nel suo complesso.

L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui sopra per una cifra annua di:

Elenco profili:

⇒ Istruttore amministrativo commercio conduzione servizio scuolabus	€ 2.469,58
⇒ Collaboratore tecnico Categoria B3 conduzione servizio scuolabus	€ 2.469,58
Risorse necessarie Totale	€ 4.939,16

Si ricorda che il comma 2 dell'art. 70 certifica che l'indennità di cui al presente articolo deve essere commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività.

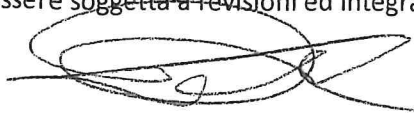
2. Particolari e specifiche Responsabilità

A partire dal modello organizzativo adottato dall'Ente le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Responsabile di ogni singolo Settore l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale della categoria D e C, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative ai sensi dell'art.13 del CCNL 21.05.2018.

Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 70 - quinquies - Comma 1 – del CCNL 21.05.2018 viene attribuito al personale di categoria B e C, esclusivamente quando l'attività ricoperta, assume caratteristiche di complessità, responsabilità e autonomia particolare e specifica ovvero unica.

I compensi di cui al presente comma sono revocabili. La loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni complesse a cui sono demandati.

In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.





Elenco profili:

Cat. B Personale servizio amministrativo

unità n. 1 € 2.900,00

Cat. C Personale servizio commercio

unità n. 1 € 1.200,00

Risorse necessarie Totale € 4.100,00

4.

Progetto Finalizzato Servizi Sociali

Le parti convengono di attribuire al personale ascritto alla cat. B8 un progetto finalizzato ai sensi dell'art.15 c.5 CCNL 01.04.1999 inerente l'attività sociale che nello specifico riguarda l'aggiornamento dei servizi telematici per le fasce deboli della popolazione del Comune di Valfenera.

Tale obiettivo richiede il concreto, diretto e prevalente apporto del personale di cui sopra ed è correlato al miglioramento della performance con attività specifica atta all'attivazione di un nuovo processo relativo ad un servizio attuale.

Elenco profili:

⇒ Collaboratore Amministrativo

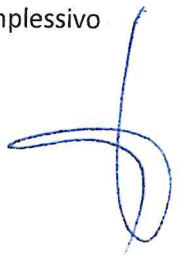
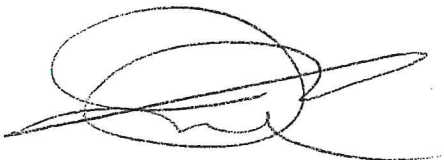
€ 1.000,00

Risorse necessarie Totale € 1.000,00

5. Premio correlato alla performance organizzativa ed individuale.

Il fondo correlato alla corresponsione di effettivi incrementi della produttività e del miglioramento dei servizi, di cui all'art. 68 del CCNL 21.05.2018 – è quantizzato in **€ 3.576,00** e viene utilizzato nel rispetto della seguente disciplina:

- 1) Il sistema d'incentivazione del personale si baserà sull'attuazione degli obiettivi assegnati ai settori per servizio e centro di responsabilità
- 2) Si precisa che la produttività trova il suo finanziamento nella parte variabile ed eventualmente parte residuale stabile del fondo per le risorse decentrate;
- 3) Le risorse disponibili vengono assegnate ai vari settori in funzione degli obiettivi e dei programmi indicati dagli strumenti di programmazione adottati dall'Ente e, in particolare, nel rispetto dei criteri fissati dal vigente regolamento recante il sistema permanente di valutazione;
- 4) Al fine di evidenziare la valenza di un sistema di erogazione legato alla meritocrazia e al divieto di erogazione a pioggia delle indennità, si stabilisce che il premio individuale correlato alle risorse finanziarie per la produttività e il miglioramento dei servizi sarà corrisposto secondo i criteri definiti nel sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati, vigente nell'Ente ed in ordine a quanto previsto dall'art. 69 del CCNL 21.05.2018 (differenziazione del premio individuale);
- 5) L'erogazione degli incentivi è subordinata alla verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi ed il collegamento con miglioramenti apprezzabili rispetto agli esiti delle attività ordinariamente svolte;
- 6) Il Nucleo di valutazione certificherà al termine dell'esercizio in corso il grado di realizzazione complessivo degli obiettivi assegnati al personale dipendente;



Art. 7
Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo decentrato integrativo in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le Parti convengono di ritrovarsi specificamente in caso di un nuovo contratto nazionale di comparto per verificare le eventuali integrazioni possibile previste ed a partire dal 2021.
3. Le parti si impegnano a valutare a partire dall'anno 2022 una eventuale calendarizzazione delle progressioni orizzontali del personale dell'ente.

ALLEGATO A) - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

1. Requisito periodo minimo di anzianità

Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:

- ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;

2. Criteri di valutazione

1. Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del biennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto, secondo le modalità stabilite in attuazione dell'articolo 4 del CCI.

Letto, confermato e sottoscritto.

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA


(Dott. ZAIA Daniele)

LA DELEGAZIONE SINDACALE

UIL FPL


(CERRATO Dott. Sergio)

RSU


(Sig. SALLA Luigi)