

IPOSTESI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2020

COMUNE DI CASTELLETTO MONFERRATO (AL)

Tra la delegazione trattante di Parte Pubblica composta dalla dott.ssa Francesca Ganci Segretario Comunale e la delegazione di parte sindacale composta dalla sig.ra Stinco Claudia rappresentante territoriale della FP CGIL di Alessandria, dal sig. Ernestino Stornini rappresentante territoriale del CSA Alessandria, e dalla sig.ra Intorcia Daniela RSU di Ente, riunitesi in data 30/09/2020 per la stipula dell'accordo decentrato relativo all'anno 2020.

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 2020, 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.

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.

Il CCNL Autonomie Locali attualmente in vigore è quello riferito al periodo 2016/2018 sottoscritto in data 21/05/2018 e che ad esso ed ai CCNL autonomie locali antecedenti occorre far riferimento per tutto quanto non previsto dal presente contratto integrativo aziendale.

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 all'art. 31 CCNL 22/01/2004 e art. 67 CCNL 2016-2018**

1. Il fondo è costituito ai sensi dell'art. 67 del CCNL 2016-2018 del 21.05.2018 e 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, 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:

RISORSE STABILI- tabella A		
Riferimento	Descrizione	Euro
Art. 67 c.1 CCNL 21/05/2018	Importo unico consolidato anno 2017 CCNL 21/05/2018;	€. 21.955,31
Art. 67 c.2 lett.b) CCNL 21/05/2018	Incremento differenziali posizione economiche 2016 - 2018	€. 2.290,52
Art. 67 c.2 lett.c) CCNL 21/05/2018	Ria ad personam personale cessato	€. -----
Art. 67 c.2 lett.a) CCNL 21/05/2018	€83,20 per il numero di dipendenti in servizio al 31.12.2015	€. 416,00
Totale risorse stabili		€. 24.661,83

Il secondo fondo per lo sviluppo delle risorse umane e della produttività, qualificato come risorse variabili, prevede le fonti di finanziamento così specificate:

RISORSE VARIABILI – tabella B		
Riferimento	Descrizione	Euro
Art. 67 c. 5 lett.b) CCNL 2016/2018 (ART.15 C.5 CCNL 01.04.1999)	Conseguimento Obiettivi dell'ente anche di mantenimento previsti nel Peg/Pdo/Piano della Performance	€ 1.359,95
Art. 67 c. 3 lett.e) CCNL 2016/2018	Risparmi da lavoro straordinario riferiti all'anno precedente anno 2019.	€ 1.605,32
Art. 17 c. 5 CCNL 01/04/99	Economie risorse decentrate anno precedente	€ 763,78
Totale risorse variabili		€ 2.965,27
Totale risorse stabili		€ 24.661,83

Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin of the page.

Totale risorse disponibili anno 2020

€ 27.627,10

Ai sensi dell'art. 14 CCNL 01/04/1999 l'importo per il pagamento del lavoro straordinario anno 2020 viene confermato in € 3.430,00

PROSPETTO GENERALE RIEPILOGATIVO

TOTALE NETTO RISORSE STABILI (TABELLA A)	€. 24.661,83
TOTALE NETTO RISORSE VARIABILI (TABELLA B)	€. 2.965,27
TOTALE COMPLESSIVO FONDO ANNO 2020	€ 27.627,10

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. 15.553,18 COSTO 2019

Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.01.2004, 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 ai sensi dell'art. 17, comma 2 - lett. b), del CCNL del 1.4.1999.

Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali, a partire dall'anno 2015, vengono riacquisiti nel fondo in parola 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 ORIZZONTALI

Nell'annualità 2020, le parti concordano di non effettuare progressioni economiche orizzontali.

L'utilizzo del fondo a tutto il 31.12.2020 risultante dall'applicazione di quanto sopra sancito e di seguito specificato risulta essere:

FINANZIAMENTO DEL FONDO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE PER L'ANNO 2020				
Dipendenti per categoria		COSTO PE AL 31.12.2020		
Categoria	Dipendenti	Posizione economica in godimento	Costo annuo singola progressione (storica e/o in godimento)	Costo totale progressione
D (D3 giuridico) di cui n. 1 in pens. da nov.	2	D5	€ 2.455,04	€ 4.315,24
C	1	C6	€ 693,33	€ 3.344,42
C	1	C5	€ 885,18	€ 2.689,96
B (B1 giuridico)	1	B6	€ 378,29	€ 2.072,70
			TOTALE AL 31.12.2020	€ 12.422,32

2. Finanziamento dell'indennità di comparto per l'anno 2020. - 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 e per gli importi indicati nella Tabella sotto riportata.

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. Tale quota viene inserita nel fondo di cui alla Tabella B dell'art. 3 del presente CCDI e 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.

A seguito cessazione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa del personale interessato, le quote dell'indennità di comparto sono riacquisite nelle disponibilità del fondo.

FINANZIAMENTO DEL FONDO PER IL PAGAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO PER L'ANNO 2020						
Dipendenti per categoria		Indennità di comparto				
Categoria	Dipendenti	Quota Mensile	Quota Annua	Fondo per l'anno 2020	COSTO totale PER L'ENTE	QUOTA A CARICO DEL FONDO
D (D5) di cui n. 1 in pens. Dal 01/11/20	2	€ 51,90	€ 1.245,60	€ 657,30		
C (C5)	1	€ 45,80	€ 549,60	€ 497,52		
C (C4)	1	€ 45,80	€ 549,60	€ 497,52		
B (B5)	1	€ 39,31	€ 471,72	€ 426,96		
Totale					€ 2.712,72	€ 2.454,90

Pertanto, per l'anno 2020 le quote destinate al finanziamento dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili ammontano a complessive € 2.454,90.

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

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

RIFERIMENTI NORMATIVI	Anno 2020
Art. 68, c. 1, CCNL 2016-2018	
progressioni economiche orizzontali anni precedenti	€ 12.422,32
Art. 16, c.3, e art. 68, c.2, lett.j, CCNL 2016-2018 progressioni economiche orizzontali nell'anno di riferimento	€ 0
Art. 33 CCNL 2002 - 2005	
Somme destinate al finanziamento dell'indennità di comparto	€ 2.454,90
TOTALE	€ 14.877,22

ART. 5

Utilizzo del fondo per il finanziamento degli istituti variabili

- Dalla quota complessiva del fondo, comprensivo delle risorse stabili e delle risorse variabili, pari ad €. 27.627,10, viene effettuata la decurtazione delle risorse necessarie al finanziamento delle "risorse decentrate stabili" individuate all'articolo precedente, pari ad € 14.877,22. La quota rimanente, pari ad € **12.749,88** verrà utilizzata per il finanziamento di tutti gli istituti che abbiano le caratteristiche tipiche del salario accessorio e quindi con contenuti di variabilità e di eventualità nel tempo in base alla disciplina concordata all'art. 8 del presente CCDI.
- Le parti concordano sulla distribuzione delle risorse disponibili, in base al seguente prospetto:

UTILIZZO DEL FONDO "RISORSE DECENTRATE VARIABILI" - TABELLA E

Utilizzo delle risorse decentrate anno 2020		
Riferimento contrattuale	Descrizione	Euro
CCNL 21/05/2018 art. 68 c.2 lett. a)	Premi correlati alla performance organizzativa	€ 6.673,94
CCNL 21/05/2018 art. 68 c.2 lett. b)	Premi correlati alla performance individuale (almeno 30% delle Risorse ex Art. 67 C.3, con Applicazione differenziazione di cui all'art. 69 (maggiorazione per le valutazioni più elevate non Inferiore al 30% Media)	€ -
CCNL 21/05/2018 art.68 c.2 lett. c) e art.70 bis	Indennità condizioni di lavoro	€ 1.708,98
CCNL 21/05/2018 art. 68 c.2 lett b)	indennità turno, reperibilità' e compensi art.24 c.1 CCNL14.09.2000 (allerta eventi atmosferici, emergenza neve)	€ -
CCNL 21/05/2018 Art. 56-sexies	Indennità di funzione Polizia Locale	€ 2.258,48
CNL 21/05/2018 art.68 c.2 lett. f) e art.56 quinquies	Indennità di servizio esterno Polizia Locale	€ -






Risorse necessarie Totale € 2.108,48

2. Premi correlati alla performance organizzativa CCNL 21/05/2018 art. 68 c.2 lett. a)

Il fondo per la corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa è quantificato in **€ 6.673,94** 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 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.
- 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 Segretario comunale certificherà al termine dell'esercizio in corso il grado di realizzazione complessivo degli obiettivi assegnati al personale dipendente;

INCENTIVO IMU-TARI - Le parti, alla luce del comma 1091 della legge di bilancio 145/2018 concordano di riconoscere nella misura del 5% del maggior gettito accertato e riscosso IMU-TARI, secondo la norma richiamata, alla dipendente responsabile del servizio tributi, la quota di incentivo previsto. La suddivisione del 5% verrà stabilita da apposito regolamento. Una parte del 5% dovrà essere utilizzato per potenziare le risorse strumentali degli uffici. L'importo risultante da bilancio verrà indicato in apposito provvedimento.

**Art. 9
Disposizione finale**

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.

Letto, confermato e sottoscritto.

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

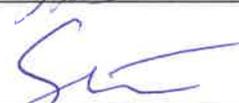


LA DELEGAZIONE SINDACALE

FP CGIL



CSA



RSU

