C I T T A ’ D I C A N A L E

Provincia di Cuneo

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DI LAVORO
ANNO 2022

VERBALE DI ACCORDO

L'anno duemilaventidue il giorno 19 del mese di ottobre alle ore 10:00, nella sede municipale, si sono riuniti:

per la parte pubblica:

- SACCO BOTTO Anna - Segretario Comunale

per la parte sindacale:

- CASETTA Roberto - R.S.U.
- COLANGELO Carlo - R.S.U.
- SPERONE Nicolò - R.S.U
- DE CONTI Luca - C.G.I.L F.P
- DI STEFFANO Maurizio - C.I.S.L F.P
- CERRATO Sergio - U.I.L FPL

PREMESSO

- Che in data 10/11/2021 è stato sottoscritto il contratto decentrato integrativo del Comune di Canale per l’anno 2021;
- Che con determina n 405 del 14/9/2022 si è provveduto alla costituzione del fondo anno 2022;
- Che anche quest’anno, con l’approvazione del bilancio 2022, è necessario procedere alla stessa contrattazione per il corrente anno, con contestuale distribuzione del fondo;
- Che in data 21 maggio 2018 è stato siglato il CCNL per il triennio 2016-2018;

Tanto premesso, le parti, come sopra costituite, convengono e stipulano quanto segue:

ARTICOLO 1
Applicazione, Validità, Durata e Decorrenza

Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato (ivi compreso il personale qui comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale) e con contratto di formazione e lavoro.

Il presente CCDI ha validità dal 1^ gennaio 2022 e conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.

E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge

Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono con il medesimo disciplinati

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora ritengano di apportare delle modifiche ad esso.

ARTICOLO 2
Interpretazione autentica delle clausole controverse

Le parti prendono atto che:

1) "le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione.

Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate." (art. 40, comma 3 del d.lgs. 165/2001);

2) le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime; 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.

ARTICOLO 3 Risorse decentrate

Tenendo conto di quanto disposto al precedente articolo l'Ente, per l'anno 2021, con determinazione n. 263 del 9/6/21, 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.

COSTITUZIONE DEL FONDO PRODUTTIVITA' ANNO 2022
(ART 67 CCNL 21/5/2018)

RISORSE STABILI

Art 67 comma 1	Importo unico consolidato anno 2017 – escluse PO	55.915,56
Art 67 comma 2 lett a	Incremento € 83,20 per ogni dip in servizio al 31/12/2015 – SOLO DAL 2019	1.664,00
Art 67 comma 2 lett b	Differenziali PEO sul personale in essere al 1/4/2018	1.846,90
Art 67 comma 2 lett c	Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	931,19
Art 67 comma 2 lett d	Risorse riassorbite ex art 2 co. 3 D Lgs 165/2001	0
Art 67 comma 2 lett e	Incremento per processi associative e delega di funzioni con trasferimento di personale	0
Art 67 comma 2 lett g	Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	0
Art 67 comma 2 lett h	Incremento per riorganizzazioni con aumento dotazione organica	0
	TOTALE RISORSE STABILI	**60.357,65**

RISORSE VARIABILI

Art 67 comma 3 lett a	Legge 449/97, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	800,00
Art 67 comma 3 lett b	Piani di razionalizzazione	
Art 67 comma 3 lett c	Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, fondo evasione ecc)	13.648,00
Art 67 comma 3 lett d	Ratei di importi RIA su cessazioni in corso anno precedente	
Art 67 comma 3 lett e	Risparmi da utilizzo straordinari	
Art 67 comma 3 lett f	Rimborso spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria	0
Art 67 comma 3 lett h	Incremento max 1,2% monte salari 1997	5.523,95
Art 67 comma 3 lett i	Incremento per obiettivi del Piano performance	1.200,00
Art 67 comma 3 lett j	Incremento a seguito di sperimentazione ex art 23 co. 4 D Lgs 75/2017	0
Art 67 comma 3 lett k	Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	0
Art 68 comma 1	Residui anni precedenti di risorse stabili	

	TOTALE RISORSE VARIABILI	**21.171,95**

Totale fondo per le risorse decentrate da ripartire per l'anno 2022	**81.529,60**

ARTICOLO 4
Criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate anno 2022

Le parti concordano di utilizzare, per l'anno 2020 il fondo, cosi come prescritto al precedente articolo e nel rispetto di quanto prescritto dall'art. 17 del CCNL 01/04/1999, come segue:

Risorse	Importo	Parte fissa del fondo	Parte variabile del fondo
Totale fondo per le risorse decentrate anno 2021	**81.529,60**	**60.357,65**	**21.171,95**
Progressioni economiche orizzontali attribuite		**39.182,15**	
Indennità di comparto		**8.868,00**	
Progressioni economiche orizzontali da attribuire (art 5)		**1.150,00**	
Compensi specifiche resp.tà lett i		**700,00**	
Compensi per specifiche responsabilità lett f			**3.100,00**
Indennità condizioni di lavoro (art 6)			**1.760,00**
Indennità di servizio esterno (art 7)			**1.200,00**
Maggiorazione oraria per lavoro ordinario festivo (art 10)			**660,00**
Incentivi previsti da specifiche disposizione di legge (incentivi funz tecniche, gestione entrate ecc)			**13.648,00**
Servizi c/terzi (istat, ecc)			**800,00**
Importo residuo del fondo per le risorse decentrate dopo avere corrisposto le suindicate indennità		**10.457,50**	**3,95**
Produttività /performance			**10.460,00**

ARTICOLO 5
Progressione economica orizzontale

A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 21/5/2018, 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.

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.

Per l'anno 2022 si concordano alcune progressioni, con decorrenza 1° luglio destinando a tale istituto la somma di € 1150,00, prevedendo il coinvolgimento delle categorie C e D, essendo i dipendenti di categoria A e B progrediti recentemente.

Si ribadisce quanto concordato nel contratto decentrato anno 2019, all'art 5, assicurando il rispetto di quanto stabilito dalla normativa ovvero dall'art. 16 CCNL 21.5.2018, art. 23 D.lgs 150/2009 e art. 52 D.lgs 165/2001

ARTICOLO 6
Indennità condizioni di lavoro

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.
In particolare le parti individuano, i beneficiari di tali compensi nei dipendenti che lavorano all'esterno.

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 previsto € 1.760,00

ARTICOLO 7
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 2022 tale indennità è quantificata per un importo di € 600,00 annui cadauno per un importo complessivo di € 1.200,00.
E' confermata l'indennità di euro 1.110,84 per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s.

ARTICOLO 8
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, in base ai criteri indicati da apposito regolamento (qui allegato).
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 il corrente anno la somma da destinare è stabilita in E. 3.100,00

ARTICOLO 9
Compensi per l'esercizio di compiti dell'Ufficiale di Stato Civile, anagrafe ed elettorale

Le parti concordano che l'indennità prevista dal art. 70-quinques, 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 civili ed anagrafe e Ufficiale elettorale per un importo massimo di €. 350,00 annui lordi per ciascun dipendente.
Per il corrente anno la somma da destinare è stabilita in E.700,00.

ARTICOLO 10
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. Per l'anno 2022 si quantifica in via presuntiva un compenso individuale pari a € 330 per un totale di € 660,00

ARTICOLO 11
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.

Salvo diverse indicazioni della legge nel tempo vigente, 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. Per l'anno 2022 tale importo è quantificato in via presuntiva in € 12.000,00

ARTICOLO 12
Incentivi gestione entrate

In attuazione all'art 1 comma 1091 della Legge 145/2018, con deliberazione n 71 del 17/4/19 la Giunta Comunale, sentite le organizzazioni sindacali e visto il parere favorevole del revisore, ha approvato il Regolamento incentivi per la gestione delle entrate.

Le parti prendono atto che l'Ente, annualmente, determina la somma destinata alla corresponsione di tale incentivo, definendo l'eventuale percentuale da destinare al potenziamento delle risorse strumentali, ferma restando la facoltà di stabilire l'utilizzo esclusivo per il trattamento accessorio del personale dipendente.

Tale incentivo è da intendersi aggiuntivo e pertanto cumulabile all'altro salario accessorio.

La Giunta comunale, con proprio provvedimento, in sede di approvazione del PEG/Piano Performance, individua specifico progetto da finanziare con tale incentivo.

Nello specifico, per l'anno 2022, si farà riferimento al progetto indicato nel PEG e denominato "Invio accertamenti relativi ai tributi imu, tasi e tari" avente l'obiettivo di contrastare l'evasione ai fini dell'equità fiscale, il cui valore è indicato in € 1.648,00

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 appositi progetti stabiliti 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 2016-18, 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 detta maggiorazione è definita pari al 30% del valore medio procapite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma precedente.

Tale maggiorazione può essere attribuita al massimo a TRE dipendenti, che abbiano conseguito la valutazione più elevata in funzione dello svolgimento di prestazioni particolarmente gratificanti, articolate, eterogenee.

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 15
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 16
Lavoro straordinario

Le parti concordano che, per l'anno 2022, le risorse finanziarie previste per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario, ammontano ad €. 8.077,00.
A domanda del dipendente e compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle norme contrattuali in vigore.

ARTICOLO 17
Flessibilità dell'orario di lavoro

L'Ente si riserva di verificare e valutare le modalità di orario flessibile al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente tenendo conto del personale che fornisce servizi da svolgersi con tempi ben definiti (es uffici demografici, attività di polizia municipale)

ARTICOLO 18
Varie

Nei servizi conto terzi si è tenuto conto dei servizi per conto dell'ISTAT. Per l'anno 2022 tale importo è quantificato in € 800,00

ARTICOLO 19
Fondo pensione integrativa polizia locale

Le parti concordano che, a decorrere dal 2020, è stata prevista l'applicazione del Fondo Perseo a favore degli agenti di polizia locale nei limiti delle possibilità di bilancio.

ARTICOLO 20
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.

Canale, 19/10/2022

per la parte pubblica:

- SACCO BOTTO Anna - Segretario Comunale

per la parte sindacale:

- CASETTA Roberto - R.S.U.
- COLANGELO Carlo - R.S.U.
- SPERONE Nicolò - R.S.U
- DE CONTI Luca - C.G.I.L F.P
- DI STEFFANO Maurizio - C.I.S.L F.P
- CERRATO Sergio - U.I.L FPL