

Contratto Collettivo Integrativo decentrato anno 2021

L'anno 2021, il giorno venidue del mese di dicembre alle ore tredici e zero minuti

La delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Arignano, così composta:

- Segretario Comunale – Dott. Giovanni DI ROSARIO – Presidente;
- Responsabile del Servizio Personale – Dott. Roberto INFERRERA – Componente;

A seguito dell'emergenza epidemiologica in corso sono collegati in videoconferenza con l'utilizzo della piattaforma "Zoom" per la definizione del Contratto Integrativo Decentrato anno 2021.

CGIL presente rappresentata dal Sig.ra Grazia PINTORI
CISL
UIL

RSU – Sig.ra Marina PELISSERO

i quali hanno definito il seguente accordo integrativo nell'ambito delle materie delegate a tale livello dalle vigenti disposizioni contrattuali nazionali

Le parti dato atto dei vincoli previsti dall'art. 7 del CCNL del 21/5/2018, 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 inoltre che, ai fini di stabilire corrette relazioni sindacali, si impegnano ad applicare gli istituti previsti dal titolo II del CCNL del 21/5/2018;

Rilevata la necessità di definire la destinazione delle somme relative al costituito fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività secondo le modalità previste dall'art.68 CCNL del 21/5/2018

stipulano i seguenti istituti di contrattazione integrativa:

Oggetto e durata

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo 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.

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 col medesimo disciplinati.

Con cadenza annuale potranno essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo, in particolare verranno disciplinati i criteri per la ripartizione e



destinazione delle risorse finanziarie del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

FINANZIAMENTI PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'

Art.1

Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2021

1. Il fondo è costituito ai sensi dell'art. 15 del CCNL del 31/3/99 e s. m. ei. e degli artt. 31 – 32 del CCNL. del 22/1/2004 e dell'art. 4 del CCNL. 09/05/2006 vedasi anche art 23 del D. Lgs 75/2017 e art.67 comma 3 del CCNL 21/05/2018 e s.m. ei;
2. In particolare, le parti concordano:

Per l'anno 2021 le risorse relative al comma 1 dello stesso articolo sono quantificate secondo i criteri dello schema che allegato alla presente ne forma parte integrante e sostanziale;

Il fondo 2021 assume il valore totale di euro **15.655,55**

fondo consolidato - € **11.386,00**

altri incrementi stabili - € **550,55**

fondo variabile - € **1.009,00**

incentivi per funzioni tecniche - € **2.710,00**

Art. 2

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

Le parti convengono che 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 in relazione alla disciplina generale di tali incentivi, le parti convengono sui seguenti criteri applicativi:

La valutazione individuale deve riguardare tutti i dipendenti comunali a tempo indeterminato, ivi compreso il personale in part-time in proporzione al servizio, nonché il personale a qualsiasi titolo cessato nel corso dell'anno di riferimento in rapporto al periodo di servizio, con esclusione del personale che non abbia completato il periodo di prova al 30 giugno dell'anno in questione.

All'inizio di ogni anno i Responsabili di settore provvedono a portare a conoscenza del personale gli elementi fondamentali su cui si baserà la valutazione individuale, e in particolare degli obiettivi, individuali e/o di gruppo, assegnati al settore.

- 1) *Il sistema d'incentivazione del personale si baserà sull'attuazione degli obiettivi definiti nella Relazione Previsionale e Programmatica annuale, assegnati al centro di responsabilità secondo il modello "allegato A"; i servizi e uffici definiranno i piani d'attività annuali che dovranno interessare l'insieme dei dipendenti; gli obiettivi verranno effettuati e sviluppati in orario di lavoro;*
- 2) *le risorse saranno ripartite in base al personale coinvolto per numero e categoria;*
- 3) *per la valutazione della partecipazione dei gruppi e dei singoli all'attuazione dei piani di lavoro e per l'effettivo raggiungimento degli obiettivi si utilizzeranno i criteri contenuti negli allegati A e C, ovvero la valutazione del Responsabile ex art. 6 del Ccnl-Ordinamento;*
- 4) *per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati o dai loro rappresentanti sindacali che sarà preso in esame dal nucleo di valutazione per la revisione o conferma entro dieci giorni dalla presentazione;*
- 5) *ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al gruppo o servizio di riferimento in modo chiaro e completo e avrà diritto di averne copia. Per valutazione di gruppo si utilizzerà il report consuntivo dell'Allegato A e ciò potrà essere di pubblica conoscenza. E' fatto divieto di pubblicizzare le valutazioni individuali che rimangono nella sfera della privacy e trattati in tal senso. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione e responsabilità del Responsabile del servizio o ufficio.*
- 6) *Il report per la valutazione individuale, ex art 6 del vigente contratto-ordinamento, dovrà essere conforme all'Allegato C.*

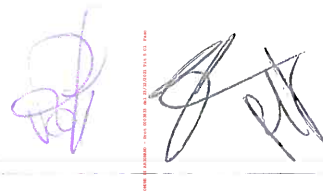
vengono stabiliti altresì i seguenti criteri:

Ai fini della determinazione della quota destinata a compensare la produttività e il miglioramento dei servizi, sono da considerarsi presenze in servizio non comportanti valutazione da parte del Responsabile di settore:

- congedo obbligatorio per maternità;
- permessi per motivi sindacali non a tempo pieno
- recuperi di lavoro straordinario
- ferie e permessi retribuiti al 100%
- infortuni per cause di servizio
- gravi patologie.

Le assenze di servizio non ricomprese nel paragrafo precedente e che superano i 30 giorni, determinano la decurtazione proporzionale del premio; dalle teoriche 1830 ore saranno perciò sottratte 7 ore per ogni giorno di assenza oltre il trentesimo.

Al personale posto in congedo o aspettativa non retribuita, oppure in distacco sindacale o per mandato amministrativo, non saranno corrisposte quote di produttività per il periodo relativo.



I compensi relativi alle assenze di servizio, non corrisposti al dipendente assente, verranno ripartiti tra i dipendenti del settore di appartenenza, nel rispetto dei coefficienti sopra citati;

UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE PER LA PRODUTTIVITA' E PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

ART.3

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

Per l'anno 2020, il totale delle risorse concordate per la contrattazione viene utilizzato come segue:

a) Premi collegati alla performance individuale art. 68 c.2 lett b) CCNL 2018 – contrattate nel CCDI dell'anno € 1.581,27

I premi individuali saranno graduati in proporzione alle risultanze della valutazione individuale, secondo i criteri già approvati nella deliberazione della Giunta Comunale n. 83 del 14.06.2021, esecutiva ai sensi di legge, avente per oggetto: "Approvazione piano degli indicatori della performance del Comune di Arignano per l'anno 2021", con la quale sono stati forniti gli indirizzi per la costituzione delle risorse variabili, che si intende interamente richiamata.

Art. 4

Incentivi per funzioni tecniche

Gli incentivi per funzioni tecniche, di cui all'art. 113, comma 2, del D.Lgs. n. 50/2016 e s.m.i, sono oggetto di disciplina da parte di apposito regolamento in materia predisposto congiuntamente dal Settore Amministrativo Contabile e dal Settore Tecnico, nel rispetto delle relazioni sindacali e successivamente approvato con Deliberazione n.69 della Giunta Comunale del 17.12.2018;

Art. 5

Servizio sostitutivo di mensa mediante riconoscimento dei buoni pasto elettronici in favore del personale dipendente - Adeguamento del valore nominale

Premesso che l'art. 45 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, per il personale del comparto della Regione e delle Autonomie Locali, non disapplicato dal vigente CCNL 21.05.2018 Funzioni Locali, prevede l'attribuzione al personale dipendente dei buoni pasto sostitutivi del servizio mensa, previo confronto con le Organizzazioni Sindacali;



Visto l'art. 46, comma 2 del CCNL, non disapplicato dal vigente CCNL 21.05.2018 Funzioni Locali, che stabilisce che i lavoratori hanno titolo, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'Ente, ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti, e che il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio;

Considerato che presso questo Ente non è stato istituito il servizio mensa e che per effetto dell'assetto organizzativo di questo Ente sono previsti due rientri settimanali, nelle giornate di lunedì e giovedì, con elasticità di ingresso, per cui il personale dipendente comunale può svolgere due giornate di attività lavorativa antimeridiana con prosecuzione nelle ore pomeridiane;

Tenuto conto che si rende opportuno l'istituzione del Buono Pasto elettronico sostitutivo del servizio mensa per i dipendenti del Comune di Arignano, mediante la quale verrà stabilito il riconoscimento dei buoni pasto elettronici in sostituzione di quelli cartacei ad oggi in vigore, in favore dei dipendenti comunali del valore di € 7,00;

Rilevato che il buono pasto è incluso nel computo della spesa di personale, ai fini del rispetto del comma 557, dell'art. 1, della Legge N. 296/2006, inerente i limiti di spesa del personale negli Enti Locali;

Dato atto che l'art. 144, comma 5, del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50, stabiliva che "con Decreto del Ministro dello Sviluppo Economico, di concerto con il Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti, sentita l'ANAC, sono individuati gli esercizi presso i quali può essere erogato il servizio sostitutivo di mensa reso a mezzo dei buoni pasto, le caratteristiche dei buoni pasto e il contenuto degli accordi stipulati tra le società di emissione di buoni pasto e i titolari degli esercizi convenzionabili";

Richiamato l'articolo 1, comma 677 della Manovra 2020 (Legge n. 160/2019), modificando l'articolo 51, comma 2, del Testo Unico delle imposte sui redditi (cosiddetto TUIR contenuto nel DPR n. 917/86) il quale prevede per i buoni pasto in formato elettronico, una soglia di esenzione di € 8,00, a decorrere dal 1 gennaio 2020 e vista, in particolare, la richiesta di adeguamento del valore nominale del buono pasto ad oggi in vigore di 5,16 € ad 7,00 €, avanzata da tutti i dipendenti del Comune di Arignano;

Le parti pertanto convengono di accogliere tale richiesta e di procedere all'adeguamento del relativo valore nominale del buono pasto spettante a ciascun dipendente per l'importo di 7,00 €, con decorrenza dal 01/01/2022 ed istituzione del Buono Pasto elettronico sostitutivo del servizio mensa per i dipendenti del Comune di Arignano.

Per tutto quanto non direttamente disciplinato nel presente contratto decentrato integrativo le parti fanno espresso rinvio a quanto stabilito dal C.C.N.L. del 21/05/2018 ed alla normativa vigente in materia.



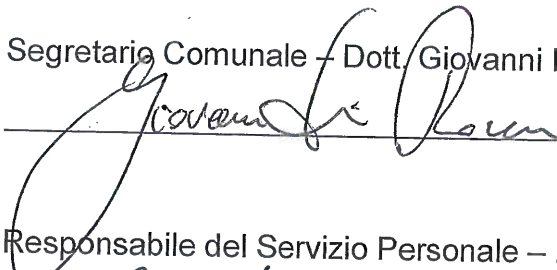
NOTA A VERBALE

Le parti concordano inoltre i passaggi economici ai dipendenti che presentano i requisiti ai sensi dell'art. 52 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i, secondo le modalità che verranno esplicitate in apposito bando di selezione che sarà pubblicato dall'ente con decorrenza giuridica ed economica prevista per l'anno 2022.

Per il 2022, si propone la possibilità di istituzione del fondo per il lavoro straordinario, attraverso una puntuale ricognizione dei valori dello stesso nel corso degli anni, per valutarne la relativa capienza e per fornire la possibilità ai dipendenti di fruire del pagamento di eventuali spettanze lavorate al di fuori del normale orario di servizio.

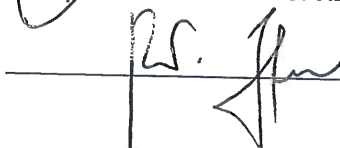
firmati in originale

Segretario Comunale – Dott. Giovanni DI ROSARIO – Presidente;





Responsabile del Servizio Personale – Dott. Roberto INFERRERA – Componente;



CGIL rappresentata dal Sig.ra Grazia PINTORI

RSU rappresentata dalla Sig.ra Marina PELISSERO

