



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI
PARTE GIURIDICA 2019-2021
PARTE ECONOMICA ANNI 2021 E 2022
PRE-INTESA

Il giorno 06 dicembre 2023 presso la sede istituzionale dell'Unione Montana Valle Maira ha avuto luogo l'incontro tra:

- la Delegazione trattante di parte pubblica nominata con deliberazione della Giunta dell'Unione Montana Valle Maira n.ro 24 del 22.03.2023 nella persona del Presidente (il Segretario comunale pro tempore);
- la Delegazione di parte sindacale:
 - ✓ **R.S.U.** (eletta) il dipendente MISSENTI Tiziana
 - ✓ **Organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL**, nelle persone di:

DE CONTI Luca	CGIL FP
////////////////////	CISL FP
////////////////////	UIL FPL

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono la presente ipotesi di CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO –PARTE ECONOMICA 2021-2022, relativo al personale dipendente non appartenente all'area separata della dirigenza.



TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Articolo 1

Campo di applicazione, efficacia e durata

Dato atto che in data 2.12.2020 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di parte normativa per il triennio 2019 — 2021;

Dato che in data 21.11.2019 è stato sottoscritto il CCDI 2019/2021 per la parte giuridica;

Dato atto che sulla base del predetto contratto decentrato integrativo, ove non espressamente disdetta continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto integrativo e che a livello annuale, con intesa specifica, viene ripartita la destinazione economica delle risorse per la contrattazione decentrata;

Preso atto che per quanto riguarda l'anno 2022:

- in data 4/8/2022 è stata siglata fra l'ARAN e le Organizzazioni e Confederazioni Sindacali abilitate a livello nazionale una ipotesi di CCNL relativo al personale dipendente del comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021, e che in data 16.11.2022 è stata stipulata la versione definitiva;

- gli articoli 79 (costituzione del fondo) e 80 (utilizzo delle risorse) del nuovo CCNL 2019- 2021 troveranno applicazione soltanto a partire dal 2023 in quanto fino al 31/12/2022 continuano ad applicarsi le norme contrattuali collettive previgenti;

Considerato che con deliberazione della Giunta dell'Unione Montana n. 24 del 22.03.2023 è stata nominata la delegazione parte trattante di parte pubblica e sono stati approvati i relativi indirizzi;

Viste le determinazioni n. 103 del 29.12.2021 e n. 86 del 22.12.2022 con le quali è stato costituito il fondo del salario accessorio per l'anno 2021 e 2022 predisposto dal Responsabile del Servizio Bilancio;

TITOLO II

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I

Risorse e Premialità

Art. 2

Quantificazione delle risorse

1. La costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata dal Responsabile del Servizio bilancio per le annualità 2021 e 2022 nel rispetto dei limiti di spesa di riferimento previsti dalla normativa. Le risorse disponibili, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018, per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del medesimo CCNL, sono specificate nell'allegato "A" e "B" al presente documento.



Art. 3
Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL
 - d) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
 - e) specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.
 - f) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL e secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.

Art. 4
Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Si provvederà al pagamento delle indennità solo dopo la formale costituzione del fondo dell'anno di riferimento, da effettuarsi con determina previa delibera della Giunta di indirizzi per la quantificazione delle risorse variabili ed acquisito il parere del revisore unico dei conti.
4. Le modalità di utilizzo delle risorse, così come quantificate negli allegati, nel rispetto della disciplina del CCNL, del D. Lgs. n. 165/2001 e del presente CCDI, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.



CAPO II
Performance
Art. 5

Premio correlato alla performance individuale.

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo 8, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PEG/piano della performance approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
5. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio superiori a mesi uno, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

Art. 6

Maggiorazione dei premi relativi alla performance individuale.

1. In applicazione di quanto previsto dall'art. 69 del CCNL 21/5/2018 è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio dei premi individuali alle persone valutate positivamente valutate ed individuate ai sensi del successivo comma.
2. La maggiorazione di cui al presente articolo è riconosciuta al personale, che nelle graduatorie della valutazione individuale, redatte con riferimento al sistema vigente nell'Ente, ha ottenuto le valutazioni più alte. Il numero di detto personale è pari al 20% del personale valutato positivamente.

CAPO III

Disciplina delle indennità

Art. 7

Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.



4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario P.O.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art 7 del presente contratto integrativo.

Articolo 8

Criteri generali per la determinazione della indennità di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa

1. La graduazione di ciascuna posizione organizzativa avviene mediante la "Metodologia di graduazione delle posizioni organizzative — Attribuzione degli incarichi", che è stata definita all'interno dell'organizzazione aziendale verranno previste eventuali POS.
2. Per la liquidazione dell'indennità di risultato delle posizioni organizzative sono destinate risorse in misura non inferiore al 15% di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio spettante alle stesse, fermo restando il rispetto dei limiti di Legge.
3. Nell'attribuzione dell'indennità di risultato l'Ente terrà conto dei seguenti criteri: ai fini dell'erogazione dell'indennità il risultato raggiunto è valutato in centesimi e il raggiungimento del 100% del risultato dà diritto all'attribuzione della somma massima (in caso di attribuzione della somma massima a tutti i titolari di P.O. la quota massima attribuibile a ciascun dipendente non potrà essere superiore ad euro 3.227,85.) Altrimenti andrà riproporzionata sulla base della percentuale di raggiungimento del risultato.

CAPO IV

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

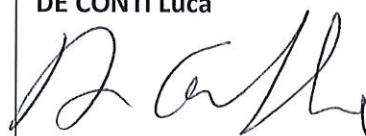
Art. 9

Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016).
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Settore competente. Per le PO vi provvede il Segretario Comunale.



Letto, confermato, sottoscritto:

La delegazione pubblica		La delegazione sindacale
Il Segretario comunale RABINO dott.ssa Roberta	CGIL FP	DE CONTI Luca 
Per la RSU MISSENTI Tiziana 		

ALLEGATO "A"

Costituzione e destinazione delle risorse decentrate anno 2021

1. Il fondo risorse decentrate disponibile per i trattamenti accessori di ente è stato quantificato dall'Ente per l'annualità 2021 in € **33.974,37**. All'importo di euro 33.974,37 vengono aggiunti euro 6.000,00 per gli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016.

Le risorse stabili finanziano per la quota di euro **20.258,44** gli istituti stabili aventi natura certa e continuativa (art. 68 comma 1) così suddivisi:

A) Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 1 CCNL 21/5/2018 (utilizzi vincolati)	Importo destinato €
Indennità di comparto ex art. 33 comma 4 lett. b e c CCNL 22.01.2004	2.905,20
Risorse progressioni economiche orizzontali storiche	17.353,24
Totale	20.258,44

Le risorse residue pari ad euro **13.715,93** finanziano i seguenti istituti:

B) Risorse destinate agli istituti di cui art. 68, comma 2 e 3 – CCNL 21/5/2018	Importo destinato €
Premi correlati alla performance individuale e collettiva (70% performance collettiva e 30% performance individuale)	13.715,93
Totale	13.715,93



La somma di euro 6.000,00 viene destinata agli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 nel rispetto del vigente regolamento approvato con deliberazione n. 89 del 21.12.2018.



Re
MD *SH.*

Costituzione e destinazione delle risorse decentrate anno 2022

1. Il fondo risorse decentrate disponibile per i trattamenti accessori di ente è stato quantificato dall'Ente per l'annualità 2022 in € **33.974,37**, di cui euro 33.974,37 di risorse stabili. All'importo di euro 33.974,37 vengono aggiunti euro 7.000,00 per gli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016.

Le risorse stabili finanziano per la quota di euro **20.258,44** gli istituti stabili aventi natura certa e continuativa (art. 68 comma 1) così suddivisi:

A) Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 1 CCNL 21/5/2018 (utilizzi vincolati)	Importo destinato €
Indennità di comparto ex art. 33 comma 4 lett. b e c CCNL 22.01.2004	2.905,20
Risorse progressioni economiche orizzontali storiche	17.353,24
Totale	20.258,44

Le risorse residue pari ad euro **13.715,93** finanziano i seguenti istituti:

C) Risorse destinate agli istituti di cui art. 68, comma 2 e 3 – CCNL 21/5/2018	Importo destinato €
Premi correlati alla performance individuale e collettiva (70% performance collettiva e 30% performance individuale)	13.715,93
Totale	13.715,93

La somma di euro 7.000,00 viene destinata agli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 nel rispetto del vigente regolamento approvato con deliberazione n. 89 del 21.12.2018.



Handwritten signatures and initials.

Fondo unico per le risorse decentrate ANNO 2021		
<i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>		
IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ANNO 2017 (ART. 67 COMMA 1 CCNL 21.05.2018)		32.757,26
INCREMENTO € 83,20 PER OGNI DIP. IN SERVIZIO AL 31.12.2015 (ART. 67 COMMA 2 LETT. A CCNL 21.05.2018)		499,20
DIFFERENZIALI PEO SUL PERSONALE IN ESSERE AL 01.03.2018 (ART. 67 COMMA 2 LETT. B CCNL 21.05.2018)		717,91
TOTALE RISORSE STABILI		33.974,37
TOTALE RISORSE STABILI NON SOGGETTE A TETTO		1.217,11
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL TETTO		33.974,37
<i>Risorse variabili</i>		
INTEGRAZIONE 1,2% (ART. 67 COMMA 3 LETT. H CCNL 21.05.2018)		
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL TETTO		6.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL TETTO		
Totale Fondo unico		
TOTALE		39.974,37

Fondo unico per le risorse decentrate ANNO 2022		
<i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>		
IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ANNO 2017 (ART. 67 COMMA 1 CCNL 21.05.2018)		32.757,26
INCREMENTO € 83,20 PER OGNI DIP. IN SERVIZIO AL 31.12.2015 (ART. 67 COMMA 2 LETT. A CCNL 21.05.2018)		499,20
DIFFERENZIALI PEO SUL PERSONALE IN ESSERE AL 01.03.2018 (ART. 67 COMMA 2 LETT. B CCNL 21.05.2018)		717,91
TOTALE RISORSE STABILI		33.974,37
TOTALE RISORSE STABILI NON SOGGETTE A TETTO		1.217,11
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL TETTO		33.974,37
<i>Risorse variabili</i>		
INTEGRAZIONE 1,2% (ART. 67 COMMA 3 LETT. H CCNL 21.05.2018)		
ART. 67 COMMA 3 LETT. C) Incentivi funzioni tecniche art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016		7.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL TETTO		7.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL TETTO		
Totale Fondo unico		
TOTALE		40.974,37







