



COMUNE DI OULX

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO UTILIZZO RISORSE - ANNO 2020

In forma di scrittura privata, con firme apposte o in modo autografo o trasmesse per via informatica:

tra

Diego JOANNAS – Segretario comunale reggente a scavalco quale Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, Giuliano FRANZINI – Federico GARDINO – Silvio GERARD - Paola GRASSO – Lucia VANGONE, componenti della delegazione trattante di parte pubblica, nominata con deliberazione di G.C. n. 52 del 27.8.2020

e

BUA Renato - rappresentante di zona della UIL F.P.L.
RAIMO Lucia – dipendente comunale - RSU
costituenti la delegazione trattante di parte sindacale.

PREMESSO CHE

L'Amministrazione Comunale ha fornito alla delegazione sindacale gli indirizzi per la piattaforma di parte pubblica da portare in contrattazione, per la ripartizione del fondo anno 2020, in riferimento alle disposizioni del CCNL 21.05.2018;

A seguito dell'incontro del 22.10.2020 ed allo scambio di mail (conservate agli atti ed inserite a protocollo) fra le delegazioni trattanti di parte sindacale e di parte pubblica, in base alle quali ci si è accordati sulle seguenti applicazioni di nuove risorse ed alla seguenti modifiche o mantenimento degli istituti specificatamente previsti da norme contrattuali già consolidate da tempo nell'Ente, come segue:

- Aumento a € 800,00 pro capite quale premio di risultato individuale per "PROGETTO NEVE" che, coinvolgendo n. 3 operai, determina un ammontare di € 2.400,00. Mantenimento del premio individuale per "manifestazioni" pari a € 400,00 per n. 1 dipendente;
- Mantenimento dell'indennità per funzioni di particolare responsabilità a dipendenti di categoria C/D e conferimento della somma di € 2.000,00 nel fondo generale per la produttività;
- Indennità di servizio esterno per personale della polizia municipale: in relazione all'esiguità degli addetti presenti nell'area di vigilanza assegnatari dell'indennità, viene proposto che l'indennità venga attribuita per tutti i giorni di presenza, in considerazione del fatto di dover ritenere l'attività d'ufficio quale prosecuzione e diretta conseguenza delle attività prestate in servizio esterno, confermando importo giornaliero di € 8,20 come definito nel contratto decentrato 2019 e con possibilità di revisione in virtù di eventuali nuove assunzioni. Tale modalità dovrà comunque essere verificata in riferimento ai recenti pareri ARAN;
- In merito a quanto indicato nel decreto sindacale n. 7 del 25.5.2020 di conferimento della responsabilità vicaria dell'Area Economico Finanziaria alla dipendente Lucia VANGONE, durante il periodo di assenza per ferie del titolare della stessa Area, connesso alla cessazione del rapporto di lavoro per pensionamento alla data del 31.7.2020, attribuzione alla dipendente di una indennità di € 1.000,00, quale maggiorazione su produttività individuale, da reperire sull'incremento ex art. 33 comma 2 D.L. 34/2019. Tale quota andrà



a sommarsi all'indennità di risultato che verrà attribuita alla sig.ra VANGONE in rapporto al successivo decreto sindacale n. 8 del 27.7.2020 (conferimento di Responsabilità Area Economico-Finanziaria dal 31.7.2020 per anni 1);

- In relazione al conteggio di cui al citato art. 33 comma 2 D.L. 34/2019, da applicare al di fuori del limite del fondo 2016 (art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017), viene concordato che l'incremento venga assegnato esclusivamente al fondo risorse decentrate con l'attribuzione di € 1.000,00 a favore della sig.ra VANGONE Lucia, per le motivazioni di cui al precedente comma.

L'amministrazione comunale, con deliberazione G.C. n. 88 del 21.12.2020 ha approvato la presente intesa di contratto integrativo decentrato, autorizzando il presidente della delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione:

Alla formazione degli accordi, a partire dal 2010, sono sempre state invitate le organizzazioni sindacali firmatarie del contratto nazionale del personale degli Enti Locali e che soltanto la UIL F.P.L. è stata presente ai lavori;

L'Organismo comunale di valutazione, è chiamato a certificare il sussistere delle condizioni per la integrazione del fondo sino all'1,2% monte salari 1997, quantificato in modo da rispettare il vincolo "salario accessorio 2019 non superiore al 2016" (D.lgs. 75/2017 art. 23 c.2).

Tutto ciò premesso, le parti sopra indicate stipulano il seguente contratto decentrato integrativo dell'Ente.

ART. 1 - OGGETTO:

Il presente contratto integrativo aziendale disciplina materie riservate dal CCNL 21.5.2018 alla contrattazione integrativa decentrata.

Le disposizioni del presente contratto si applicano a tutto il personale a tempo indeterminato del comune e, nei limiti della compatibilità, al personale a tempo determinato.

Il presente contratto concerne il periodo 2020, facendo riferimento alla contrattazione decentrata 2019/2021, quale pieno allineamento con il CCNL 21.5.2018; quanto non espressamente disposto nel presente contratto deve intendersi regolato dalle norme legislative, regolamentari e contrattuali vigenti.

ART. 2 - RISORSE DESTINATE ALL'INCENTIVAZIONE DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITÀ:

La parte pubblica da atto dell'ammontare del fondo destinato a remunerare il salario accessorio come risultante dalla determinazione di costituzione assunta dal competente responsabile di servizio del Comune, e integrato come segue con risorse variabili in dipendenza della programmazione di bilancio approvata dalla Amministrazione:

- ai sensi dell'art. 15 - comma 2° del CCNL 1.4.1999, avendo l'Amministrazione comunale mantenuto nel Bilancio di previsione l'integrazione del fondo destinato al salario accessorio nell'ambito della percentuale sino all'1,2% del monte salari anno 1997, pari ad € 8.175,10, pur sempre nelle condizioni previste dal comma 4 del medesimo articolo (a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di valutazione circa le effettive disponibilità di bilancio create per il raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità espressamente definiti dall'Ente). In particolare l'Amministrazione ha inteso mantenere tale quota di risorse per sostenere il grado di incentivazione relativo ai premi di risultato per obiettivi di settore ed individuali, anche con lo scopo di procedere, in questo come nei futuri esercizi, alla applicazione dei principi contenuti nell'accordo per la gestione del servizio di valutazione, oltre che con l'intenzione di sostenere gli specifici obiettivi di produttività e qualità di cui al successivo articolo sui premi di risultato, per particolari progetti specifici.

L'ammontare complessivo del fondo è stato determinato in € 87.021,11 al netto delle risorse previste da specifiche norme di legge che restano quantificate di volta in volta secondo le vigenti disposizioni regolamentari e contrattuali integrative in materia, quale limite del trattamento accessorio dell'anno 2016 che costituisce la base di riferimento ai fini della costituzione del fondo del salario accessorio per l'anno 2020 comprensivo anche dell'incremento di cui all'art. 33 comma 2 D.L. 34/2019 di € 6.329,72.

Dato atto che nella definizione delle risorse variabili per l'anno 2020, l'art. 68, c. 1, CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018, contempla la possibilità di portare in aumento delle risorse dell'anno successivo eventuali risorse residue non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile;

Come stabilito dalla determinazione n. 148 del 16.12.2020 le risorse sono state quantificate in rapporto al limite del trattamento accessorio anno 2016, dalle economie dell'anno 2019 da riportare sul 2020, quantificate in € 291,16;

ART. 3 - RIPARTIZIONE DEL FONDO

Le parti stabiliscono di ripartire il suddetto fondo sulla base di criteri che seguono:

3.1 INCENTIVI LEGGI SPECIALI

Si richiamano in merito tutti i principi e le regole stabilite nelle precedenti contrattazioni, in riferimento a detti istituti.

3.2. ISTITUTI INDENNITARI

1) INDENNITA' PER FUNZIONI DI PARTICOLARE RESPONSABILITA' DIPENDENTI DI CATEGORIA C/D: € 2.000:

attribuzione pro capite di € 400,00 riconosciuta a n. 5 dipendenti che maggiormente contribuiscono al buon andamento dell'area di assegnazione e svolgono l'istruttoria di atti complessi. Ogni posizione organizzativa individuerà n. 1 dipendente per la propria area.

2) INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (Art. 70- Bis C.C.N.L.). INDENNITÀ DI MANEGGIO VALORI: € 900,00

attribuzione al personale addetto al maneggio denaro di una somma che viene mantenuta a € 1,50 per giorno per un numero massimo di giorni 200, per un totale di € 300,00 annui lordi pro capite.

Individuazione di n. 3 posizioni (a differenza del 2019, nel corrente esercizio non è stata individuata la figura dell'economista comunale e pertanto l'indennità complessiva è stata calcolata sui 3 servizi esistenti):

- ufficio tecnico per riscossione diritti di segreteria
- polizia municipale per sanzioni (n. 1 unità adibita a servizi amministrativi)
- ufficio anagrafe per riscossione diritti di segreteria

Nel caso in cui più di un dipendente intervenga a turno nel servizio, la somma totale sarà in proporzione ripartita in base a relazione del Responsabile d'Area.

3) INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (Art. 70- Bis C.C.N.L.). € 1.200 INDENNITÀ DI RISCHIO

L'attribuzione è riconosciuta al personale di ruolo addetto all'area tecnico manutentiva - individuati n. 3 soggetti - per una a somma di € 2.00 al giorno per un numero massimo di giorni 200, per un totale di € 400,00 annui lordi pro capite.

4) INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO per il servizio di polizia municipale come prevista dall'art. 56 quinquies del CCNL 21/05/2018 € 2.500 (importo ridotto in riferimento alla presenza per l'intero anno di 1 solo agente di P.M. abilitato al servizio esterno).



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some overlapping the stamp.

L'attribuzione è riconosciuta al personale dell'area di vigilanza per i periodi in cui sussistono effettivamente le condizioni contrattuali e di orario previsti dal CCNL per il riconoscimento.

La quantificazione giornaliera già stabilita dal 2019 in € 8,20 è correlata alla flessibilità richiesta al personale in servizio a causa della soppressione dell'istituto della turnazione dovuto alla momentanea carenza di personale dell'area (attualmente 1 solo agente di P.M.)

Eventuali prestazioni straordinarie nei festivi infrasettimanali continueranno invece a gravare sul fondo art. 14 (lavoro straordinario).

La possibilità di riconoscere l'indennità per tutti i giorni di presenza, in riferimento alla proposta di parte sindacale, in considerazione del fatto di ritenere l'attività d'ufficio quale prosecuzione e diretta conseguenza delle attività prestate in servizio esterno, dovrà essere verificata alla luce delle indicazioni ARAN.

5) INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ, come prevista dall'art. 23 del CCNL 14.9.2000: € 1.200

L'attribuzione, nei limiti di cui al comma 1 del citato articolo, è riconosciuta:

al personale dell'area servizi nell'ambito delle prestazioni connesse allo STATO CIVILE nelle giornate di sabato dalle ore 8.00 alle ore 20.00 e nelle giornate di festività infrasettimanali;

al personale dell'area tecnica addetto ai servizi esterni con una previsione di prestazioni per n. 8 sabati e n. 8 domeniche all'anno e per eventuali 5 giornate festive infrasettimanali, rese da un totale di 3 dipendenti.

6) INDENNITÀ ANAGRAFE, STATO CIVILE ED ELETTORALE, come prevista dall'art. 70 quinquies comma 2 lettera "a" del CCNL 21/05/2018: € 950

L'attribuzione è riconosciuta alle tre figure presenti nell'area servizi in possesso delle deleghe richieste per legge, nel limite annuo che viene mantenuto a € 300,00 pro capite rapportati al periodo di effettivo servizio presso il Comune n. 2 persone aventi delega di Ufficiale di Anagrafe e Stato Civile e di €. 350 per n. 1 persona avente inoltre delega di Ufficiale Elettorale.

7) PREMI DI RISULTATO:

Si prevede di inserire delle maggiorazioni delle quote teoriche individuali di base del premio annuo (finanziati in parte con art. 15 comma 2) per:

a) "manifestazioni" € 400 pro capite x 1 unità = € 400

b) "progetto neve festivi" € 800 pro capite x 3 unità = € 2.400

Per cui avremo, a valere sul fondo totale per i premi di risultato un totale di maggiorazioni per quote teoriche individuali legate a specifici progetti ed obiettivi di € 2.800.

INCREMENTO EX ART. 33 – COMMA 2 D.L. 34/2019 DI € 6.329,72, da applicare al di fuori del limite 2016 (art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017), da assegnare:

1. Per € 1.000,00 quale indennità a favore della sig.ra VANGONE Lucia in riferimento al decreto sindacale n. 7 del 25.5.2020 di conferimento della responsabilità vicaria dell'Area Economico Finanziaria durante il periodo di assenza per ferie del titolare della stessa Area, connesso alla cessazione del rapporto di lavoro per pensionamento alla data del 31.7.2020,

2. Per la differenza di € 5.329,72 a favore del fondo risorse decentrate.

Il fondo per premio di risultato (per aree e individuale), risulta quindi per differenza dalle operazioni precedenti, e grava sulle risorse variabili e, in parte e sempre per differenza, sulle risorse stabili ancora così disponibili.

Il fondo sarà rideterminato con precisione, in diminuzione o in aumento, in base al calcolo finale esatto degli istituti accessori, sia nel caso in cui questi istituti assorbano, in totale, una quota maggiore di risorse del fondo rispetto a quanto preventivato di massima, sia nel caso in cui si determinino economia rispetto al preventivato.

Differenziazione del premio individuale: Ai dipendenti di ciascuna area che abbiano conseguito la valutazione più elevata, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è

attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett.b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi in misura pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente nella misura di un soggetto per ciascuna area.
Performance individuale 30% delle risorse variabili su cui calcolare la maggiorazione (n. 1 dipendente per Area).

3.3 - RIEPILOGO DESTINAZIONI

RIEPILOGO DESTINAZIONI	Importo
Totale fondo disponibile	€ 87.021,11
Progressioni economiche orizzontali	€ 45.479,72
Indennità di comparto	€ 12.951,38
Totale istituti stabili	€ 28.590,01
Indennità maneggio valori (art. 70 bis)	€ 900,00
Indennità particolari responsabilità (art. 70 lettera "a" - anagrafe/stato civile/elettorale)	€ 950,00
Indennità particolari responsabilità cat. C/D	€ 2.000,00
Indennità servizio esterno P.M. (art. 56 quinquies) - dopo interruzione turni	€ 2.500,00
Indennità di turno e maggiorazioni art. 24 code	€ 2.000,00
Indennità di reperibilità st.civ. e operai	€ 1.200,00
Indennità di rischio (art. 70 bis)	€ 1.200,00
Totale istituti di salario accessorio "strutturati"	€ 10.750,00
Somma destinata ad incentivare la produttività per aree ed individuale (premi di risultato)	€ 17.840,01
Di cui importo per maggiorazioni progetti individuali	€ 2.800,00
Di cui importo per premio di risultato individuale relativo a tutto il personale	€ 15.040,01

Viene confermata una verifica infra annuale sullo stato di andamento della gestione e di ottenimento degli obiettivi da tenersi nella seconda metà d'anno. Nel corso d'anno, ad iniziativa dell'Ente o di ogni singola posizione organizzativa possono essere effettuate delle verifiche di rimodulazione degli obiettivi in relazione a sopravvenuti mutamenti sostanziali della programmazione dell'Ente.

Di norma entro il mese di aprile, prima ciascun responsabile di posizione organizzativa procede alla valutazione consuntiva del proprio personale, quindi l'O.C.V. procede alla valutazione consuntiva di ogni responsabile di posizione organizzativa e del Segretario.

Art. 4 DISPOSIZIONI FINALI, IMPEGNI PROGRAMMATICI e RICHIAMI

Si richiamano ad integrazione del presente accordo integrativo aziendale, gli istituti consolidati disciplinati dai precedenti contratti integrativi e tutt'ora in vigore, in relazione a istituti qui non espressamente richiamati.

In particolare si richiamano e si confermano, in riferimento alla prevista decadenza ex lege di accordi precedenti in merito ad istituti quali i premi di risultato e i criteri per le progressioni economiche orizzontali, la metodologia e il metodo di collegamento previsti dall'accordo territoriale sulla performance citato in premessa, nonché i criteri e le regole per le P.E.O., dando atto che entrambi risultano adeguati alle prescrizioni del dlgs 150/99 e seguenti.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Si dà infine atto che con la ripartizione del fondo, viene mantenuto equilibrato l'incentivo di risultato per aree ed individuale, connesso a specifici obiettivi e progetti assegnati al personale dipendente, con le risorse delle indennità e compensi fissi, legati alle posizioni di lavoro. In particolare le risorse variabili, ai sensi dell'art. 40 comma 3 bis del dlgs 165/2001 e smi, sono finalizzate alla valorizzazione della performance.

In riferimento a quanto concordato durante l'incontro del 12.10.2020, le parti danno atto che:

- è stato predisposto il "regolamento per la disciplina, la costituzione e la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50" secondo i documenti condivisi nell'ambito della contrattazione decentrata 2020 dell'Unione Montana Comuni Olimpici Via Lattea. Tale documento è stato inoltrato dall'ufficio tecnico via mail all'attenzione del rappresentante sindacale qui presente e sarà oggetto di approvazione;
- l'accordo per disciplinare lo smart working emergenziale come strumento da adottare per il contenimento e la gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID 19, sarà oggetto di successiva approvazione, secondo lo schema inoltrato dalla RSU all'Amministrazione comunale al termine del citato incontro.

Letto, confermato e sottoscritto

31 DIC 2020

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE UIL F.P.L.



R.S.U.
G. Ferraro