



COMUNE DI OULX

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO UTILIZZO RISORSE – ANNO 2021/2023

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 – Paola GRASSO – Lucia VANGONE, componenti della delegazione trattante di parte pubblica, nominata con deliberazione di G.C. n. 52 del 27.8.2020.
E' assente Silvio GERARD.

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 2021, in riferimento alle disposizioni del CCNL 21.05.2018;

A seguito degli incontri dell'8 aprile e 10 giugno 2021 fra le delegazioni trattanti di parte sindacale e di parte pubblica, in base alle quali ci si è accordati sulla conferma di tutti gli istituti di cui all'intesa 2020, come previsti da norme contrattuali e già consolidate da tempo nell'Ente, con le seguenti specificazioni:

- che la corresponsione dell'indennità di servizio esterno al personale della polizia municipale avvenga a cadenza trimestrale, previa la necessaria dichiarazione da parte del responsabile d'area circa la quantificazione del servizio svolto da ogni dipendente avente titolo nel periodo di riferimento;
- in relazione al conteggio di cui all'art. 33 comma 2 D.L. 34/2019, da applicare al di fuori del limite del fondo per le risorse decentrate dell'anno 2016 (art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017), viene concordato che un'ulteriore verifica, rispetto al conteggio effettuato alla data di costituzione del fondo che ha considerato le 2 cessazioni al momento note da definirsi nel corso del 2021, venga ripetuta al termine del medesimo esercizio in base alle effettive assunzioni che saranno previste nel piano del fabbisogno del personale 2021 e ad ulteriori eventuali cessazioni.

Nel corso dell'incontro del 10.6.2021 il rappresentante sindacale della UIL FPL ha fatto presente la necessità di rivedere il sistema di valutazione delle performance sottoscritto a livello territoriale dell'Alta e della Basse Valle di Susa nell'anno 2011, proponendo una nuova valutazione della performance individuale ed organizzativa, secondo una bozza condivisa con le organizzazioni sindacali CGIL e UIL. Il documento dovrà essere trasmesso all'Amministrazione comunale per le valutazioni del caso e la successiva necessaria approvazione.

Il Rappresentante sindacale relaziona circa la necessità di approvazione del POLA entro il 31.12.2021, secondo le linee guida in fase di pubblicazione che prevedono una percentuale massima del 15% di dipendenti coinvolti, secondo criteri da concordare fra le parti.

L'amministrazione comunale, con deliberazione G.C. n. 82 del 9.11.2021 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.

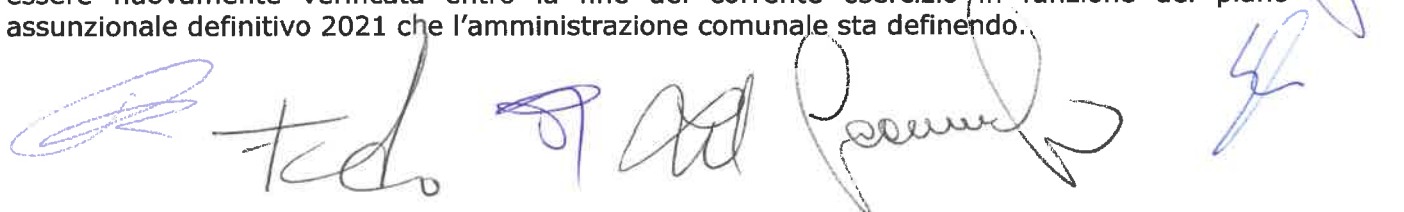
Il presente contratto concerne il periodo 2021, facendo riferimento alla contrattazione decentrata 2019/2021, quale pieno allineamento con il CCNL 21.5.2018; quanto non espressamente disposto nel presente contratto deve intendersi regolato dalle norme legislative, regolamentari e contrattuali vigenti.

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, all'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 **€ 88.317,56** 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 2021 comprensivo anche dell'incremento di cui all'art. 33 comma 2 D.L. 34/2019 al momento pari a € 7.66,17, in considerazione di n. 2 cessazioni di personale nel corso dell'anno 2021. Tale somma dovrà essere nuovamente verificata entro la fine del corrente esercizio in funzione del piano assunzionale definitivo 2021 che l'amministrazione comunale sta definendo.



Dato atto che nella definizione delle risorse variabili per l'anno 2021, 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. 86 del 4.6.2021 le risorse sono state quantificate in rapporto al limite del trattamento accessorio anno 2016, dalle economie dell'anno 2020 da riportare sul 2021, quantificate in € 577,12 - dalle economie fondo straordinario di € 3.023,54 - dalla RIA su personale cessato anno 2020 di € 1.048,84 (parte stabile) e di € 510,35 (parte variabile);

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 (dall'esercizio 2020 non è più stata individuata la figura dell'economista comunale e pertanto l'indennità complessiva deve essere calcolata sui 3 servizi esistenti):

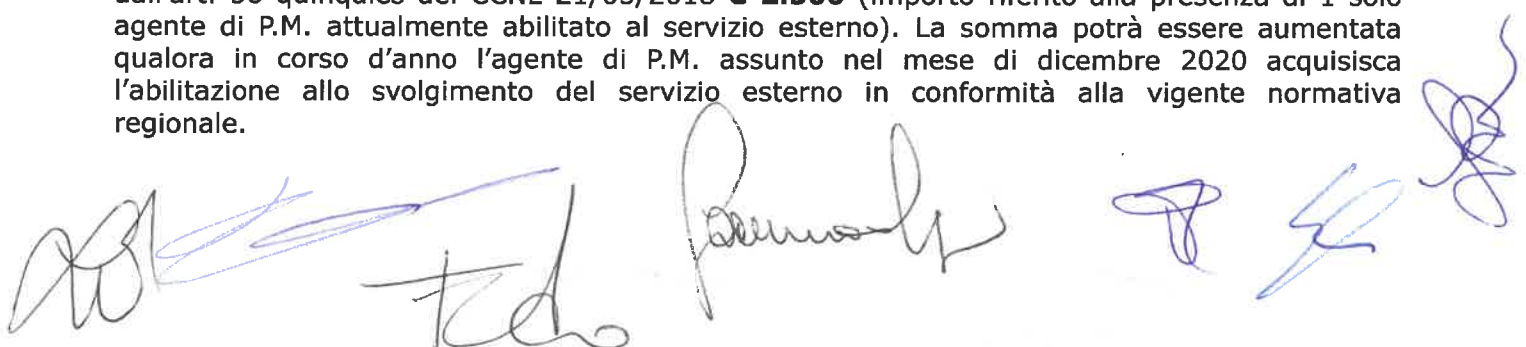
- ufficio tecnico per riscossione diritti di segreteria
- polizia municipale per sanzioni (n. 1 unità adibita a servizi amministrativi)
- ufficio anagrafe per riscossione diritti di segreteria

Nel caso in cui più di un dipendente intervenga a turno nel servizio, la somma totale sarà ripartita proporzionalmente in base a relazione del Responsabile d'Area che individua i soggetti interessati e la relativa percentuale.

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 riferito alla presenza di 1 solo agente di P.M. attualmente abilitato al servizio esterno). La somma potrà essere aumentata qualora in corso d'anno l'agente di P.M. assunto nel mese di dicembre 2020 acquisisca l'abilitazione allo svolgimento del servizio esterno in conformità alla vigente normativa regionale.



L'attribuzione è riconosciuta **trimestralmente** 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.

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

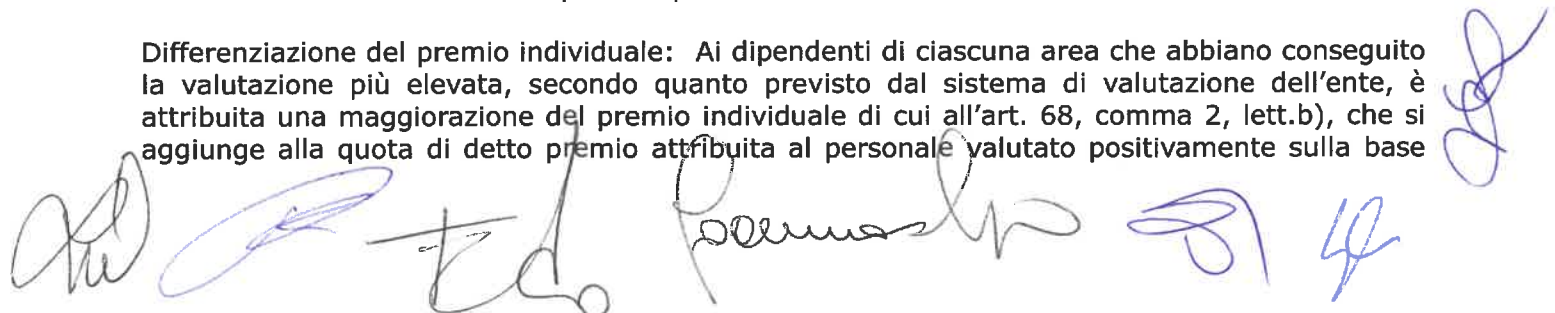
Per cui avremo, a valere sul fondo totale per i premi di risultato un totale di maggiorazioni per quote teoriche individuali legate a specifici progetti ed obiettivi di **€ 2.800**.

INCREMENTO EX ART. 33 - COMMA 2 D.L. 34/2019 DI € 7.626,17, da applicare al di fuori del limite 2016 (art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017), da assegnare a favore del fondo risorse decentrate, dovrà essere verificato al termine del corrente esercizio, in riferimento alle effettive assunzioni che saranno previste nel fabbisogno del personale 2021 ed alle eventuali ulteriori cessazioni che potranno verificarsi.

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	€ 88.317,56
Progressioni economiche orizzontali	€ 45.479,72
Indennità di comparto	€ 12.951,38
Totale istituti stabili	€ 29.886,46
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)	€ 19.136,46
Di cui importo per maggiorazioni progetti individuali	€ 2.800,00
Di cui importo per premio di risultato individuale relativo a tutto il personale	€ 16.336,46

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.

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.

Il presente contratto a valere per il triennio 2021/23, fatte salve modifiche che potranno intervenire, d'intesa tra le parti, per le annualità 2022 e 2023.

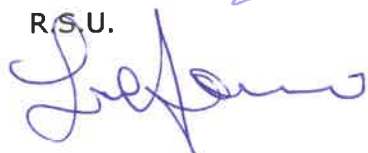
Letto, confermato e sottoscritto

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA



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

R.S.U.



13 DIC 2021