



COMUNE DI PAPOZZE

Provincia di Rovigo

Comune del Parco Regionale Veneto del Delta del Po

Piazza Libertà, 1 C.A.P. 45010 - Tel. 0426/44230 - Fax 0426/44640 - Codice fiscale 81001580299

Partita IVA 00226990299 E-Mail: papozze@comune.papozze.ro.it



Contratto Collettivo Integrativo 2020 – parte economica

1

L'anno duemilaventi (2020), addì quattordici (14) del mese di dicembre alle ore 15,30 presso la Sede del Comune intestato, al fine di dare attuazione alle norme di cui ai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro per il comparto REGIONI-ENTI LOCALI, in relazione al disposto dell'art. 40, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e dell'art. 8 del C.C.N.L. stipulato il 21 maggio 2018, si è riunita la delegazione trattante come istituita ai sensi dell'art. 10 dello stesso C.C.N.L.

Sono presenti:

Per la Delegazione di parte pubblica (costituita con deliberazione di Giunta comunale n. 67 del 28.11.2018):

N.D.	Nominativi	Funzione
	Virgilio Mecca – segretario comunale pro tempore	Presidente
	Luigi Biolcati – responsabile finanziario	Componente

Per la Delegazione di parte sindacale:

N.D.	Nominativi	Organizzazione rappresentata
	Paolo Zanini	FP CGIL
	Francesco Malin	FP CISL

P R E M E S S O

– che l'art. 7, comma 4 del C.C.N.L. stipulato il 21.05.2018 testualmente recita:

“4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;

b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;

d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques comma 1;

g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;

i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1;

- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. b) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni."

VISTO ancora l'art. 7 del C.C.N.L. 21 maggio 2018, commi 1, 2 e 3, e l'art. 8 dello stesso che, rispettivamente, disciplinano:

- a) La composizione delle delegazioni;
- b) I tempi e le procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato;

VISTI i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto regioni-autonome locali,

PRESO ATTO dei vincoli previsti dall'art. 40 comma 3 del D.Lgs. n. 165/2001 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;

PRESO ATTO della costituzione del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2019 in base al nuovo CCNL 21/05/2018 con determinazione del responsabile dell'area economico finanziaria n. 322 del 21/10/2019 (parte stabile) relativamente alla parte stabile;

PRESO ATTO della deliberazione di G.C. n. 69 del 16.11.2020 con cui si autorizzava il Responsabile del Servizio Personale a determinare definitivamente il "Fondo risorse decentrate anno 2019" di cui all'art. 67 del CCNL sottoscritto il 21/5/2018 prevedendo l'integrazione delle risorse corrispondenti al massimo all'1,2% del Monte Salari 1997 (art. 67, comma 4 del CCNL) il cui ammontare è pari ad euro 1.281,94;

PRESO ATTO della definitiva costituzione del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2020 giusta determinazione n. 290 del 18.11.2020, del responsabile dell'area economico finanziaria in data odierna;

PRESO ATTO che in data 30/11/2020 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per il presente contratto relativo alla distribuzione del fondo per le risorse decentrate con valore per l'anno 2020;

RILEVATO CHE sull'ipotesi di accordo sottoscritta ha espresso parere favorevole l'organo di revisione con verbale del 02/12/2020 registrato al protocollo dell'ente in data 02/12/2020 sotto il n. 4469;

DATO ATTO che con deliberazione di Giunta Municipale n. 75 del 09.12.2020, è stato autorizzato il Presidente della delegazione trattante alla stipula definitiva del contratto in argomento;

CIÒ P R E M E S S O

le parti, che riconoscono la premessa narrativa come parte essenziale del presente accordo, in relazione alle norme prima richiamate,

STIPULANO IL SEGUENTE ACCORDO:

1) CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente contratto, si applica al personale dipendente del Comune di Papozze a tempo indeterminato, con rapporto di lavoro subordinato.

Il presente contratto decentrato integrativo ha efficacia per l'anno 2020.

Le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa. A tal fine, prendono atto che in data 11.12.2019 è stato definitivamente siglato il contratto normativo 2019/2021.

Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.



2) CRITERI GENERALI DI RIPARTIZIONE E UTILIZZO DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ

La ripartizione e l'utilizzo delle risorse decentrate del fondo per l'incentivazione del personale dipendente sono strumentali rispetto:

a) alla garanzia della flessibilità, dell'efficienza e della produttività dei servizi di competenza dell'amministrazione coerentemente ai vigenti sistemi di pianificazione, programmazione e ciclo della performance di cui al vigente sistema di valutazione;

b) alla valorizzazione delle competenze professionali del personale incentivando in modo particolare l'impegno e la qualità della prestazione lavorativa resa a favore dell'amministrazione.

Le parti si danno reciprocamente atto che ogni decisione in tema di destinazione delle risorse decentrate all'incentivazione di performance del personale dipendente deve trovare una diretta legittimazione nell'ambito di una diffusa pianificazione delle attività di questa Amministrazione, conformemente alle indicazioni contenute nei suoi programmi, piani pluriennali, bilanci e piano degli obiettivi. Per tale via, dunque, l'obiettivo è quello di tendere al continuo e costante miglioramento del livello qualitativo/quantitativo dei servizi e, al contempo, alla valorizzazione dell'apporto offerto dal personale alla performance



organizzativa, misurato sulla base dei risultati conseguiti, introducendo una correlazione dinamica tra remunerazione e contenuti delle posizioni di lavoro in termini di competenze professionali, contributi partecipativi, profili motivazionali e di disagio delle condizioni di lavoro.

Al fine di legittimare una corretta erogazione del trattamento economico accessorio è necessaria la predisposizione di progetti di miglioramento dei servizi al cui conseguimento ed accertamento deve essere condizionata la erogazione degli incentivi, nel rispetto delle disponibilità di bilancio e dell'obbligo di contenimento della spesa per il personale.

Le parti conseguentemente si danno reciprocamente atto che il sistema incentivante, come risultante dalla applicazione del vigente sistema di valutazione, è selettivo, cioè necessariamente orientato al riconoscimento degli apporti lavorativi in funzione del conseguimento degli obiettivi di sviluppo e/o di realizzazione di progetti, di razionalizzazione e di miglioramento dei servizi costituenti effettivi e reali momenti di incremento della performance nel suo complesso.

3) ENTITA' DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020

La parte pubblica, nella persona del Presidente, per l'anno 2020, comunica che le risorse decentrate di parte stabile ammontano ad € 26.764,94, come da determinazione del Responsabile dell'area finanziaria n. 274 del 05.11.2020 mentre il fondo definitivo ammonta ad € 28.046,88 di cui:

- € 24.855,94 di parte stabile soggetto al limite D.lgs. 75/2017,
- € 1.909,00 di parte stabile non soggetto al limite D.lgs. 75/2017,
- € 1.281,94 di parte variabile soggetto al limite D.lgs. 75/2017 (1,2% MS 1997),

4) UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020


Le Parti danno atto che la quota del "Fondo" non disponibile per la contrattazione è pari ad euro 13.800,48, di cui euro 3.895,56 utilizzata per l'indennità di comparto ed euro 9.904,92 per le progressioni orizzontali in essere al 31.12.2019. Pertanto, risulta una parte stabile disponibile per la contrattazione relativa alla parte c.d. stabile di euro 12.964,46.

Alla quota di euro 12.964,46 (per l'anno 2020) va aggiunta la somma di euro 1.281,94 come previsto e disciplinato dall'art. 15, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999, quindi per un totale di euro 14.246,40.

Su richiesta della RSU le parti stabiliscono di destinare la somma di € 1.900,00 per nuove progressioni economiche con decorrenza 01.01.2020 da attuarsi sulla base dell'art. 8 del CCI normativo siglato prendendo a riferimento le valutazioni della performance individuale del triennio 2016, 2017, 2018 così come risultanti dalle schede predisposte ovvero, in caso di mancanza di un anno, il biennio. Tale somma è prelevata dalla parte stabile del fondo.

Quindi, la residua quota del fondo disponibile ammontante ad euro 12.246,40 verrà così destinata:

- in quanto ad euro 1.345,90 per l'indennità condizioni di lavoro destinata a remunerare lo svolgimento delle attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute o implicanti il maneggio di valori come stabilito dall'art. 70-bis del CCNL 2016/2018;
- in quanto ad euro 313,00 per indennità per specifiche responsabilità come stabilito dall'art. 70-quinquies del CCNL 2016/2018;
- in quanto ad € 7.411,25 alla performance organizzativa pari ad un importo del 70% del totale da attribuire da parte dei responsabili di area sulla base del piano della performance per l'anno 2020, nonché sulla base della valutazione del personale, secondo il sistema della performance in vigore;



- in quanto ad € 3.176,25 alla performance individuale pari ad un importo dell'30% del totale da attribuire da parte del responsabile di area sulla base del piano della performance per l'anno 2020 sulla base degli obiettivi ivi previsti in conformità agli obiettivi generali e specifici contenuti nei documenti programmatori del comune di Papozze nonché secondo quanto previsto dal vigente sistema di valutazione della performance dell'ente.

Le parti danno atto che, in applicazione di quanto previsto dall'art. 69 del CCNL 2016/2018, ai dipendenti che conseguano la valutazione più elevata sulla performance individuale, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio dei premi individuali assegnati al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi, che tale maggiorazione è attribuita a n. 1 dipendente sulla base delle regole del CCI normativo e che la maggiorazione trova il suo finanziamento all'interno della quota di risorse assegnata alla performance individuale. Laddove tale quota risulti incapiente tutti i premi assegnati saranno corrispondentemente riproporzionati.

5) INTERPRETAZIONE AUTENTICA

Le parti danno atto che, qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.C.I., le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto dovranno incontrarsi tempestivamente, e comunque entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale, il significato della clausola controversa.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.I..

6) DISPOSIZIONI FINALI

Le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite da un successivo contratto, salvo il caso in cui intervengano contrastanti disposizioni di legge o di contratto nazionale.

Letto, approvato e sottoscritto.

Papozze, 14 dicembre 2020

Delegazione di parte pubblica

V. B. B. B.
L. B. B. B.

Delegazione di parte sindacale

CISL F. P. B. B. B.
FP CGIL