



COMUNE DI SAN BELLINO

Contratto Collettivo Integrativo

2022 – parte economica

L'anno duemilaventidue (2022), addì 15 (*QUINDICI*) del mese di DICEMBRE alle ore 19.00 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. 80, comma 4, CCNL 16 novembre 2022, e all'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. 50 del 25.05.2018 e della delibera di Giunta comunale n. 98 del 28.11.2022):

N.D.	Nominativi	Funzione
X	Giovanni Cirillo – segretario comunale - pro tempore	Presidente
X	Alice Cavallini – responsabile finanziario	Componente

Per la Delegazione di parte sindacale:

N.D.	Nominativi	Organizzazione rappresentata
	Paolo Zanini	CGIL FP
X	Francesco Malin	CISL FP
	Cristiano Maria Pavarin	UIL FP
X	Daniele Zeri	RSU

PREMESSO

- che in data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il nuovo CCNL relativo al personale del comparto delle funzioni locali;
- che l'art. 80, comma 4, del nuovo CCNL prevede testualmente che *"Il presente articolo disciplina l'utilizzo dei Fondi risorse decentrate dall'anno 2023. Dal 1° gennaio di tale anno devono pertanto ritenersi disapplicate le clausole di cui all'art. 68 del CCNL del 21.05.2018, fatte salve quelle richiamate nel presente articolo"*;

¹

- che pertanto ai fini dell'utilizzo del Fondo risorse decentrate dell'anno 2022 occorre seguire le regole contenute nel CCNL 21 maggio 2018;

VISTO in particolare 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;

PRESA VISIONE della deliberazione di Giunta Comunale n. 50 del 25.05.2018 e della delibera di Giunta comunale n. 98 del 28.11.2022, dichiarata immediatamente eseguibile, di costituzione della delegazione trattante di parte pubblica;

PRESO ATTO della costituzione del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2022 in base al nuovo CCNL 21/05/2018 con determinazione del responsabile dell'area amm.va-finanziaria n. 302 del 22/11/2022 relativamente alla parte stabile;

PRESO ATTO della deliberazione di G.C. n. 98 del 28/11/2022 ad oggetto: "*Atto di indirizzo in ordine alla costituzione del fondo di produttività anno 2022 e direttive per la contrattazione decentrata.*";

RILEVATO che in data è stata sottoscritta la preintesa con le organizzazioni sindacali e con la RSU;

PRESA VISIONE della delibera di Giunta Municipale n. 104 del 14 dicembre 2022, con la quale la delegazione trattante di parte pubblica è stata autorizzata a sottoscrivere in via definitiva il contratto decentrato, parte economica, per l'anno 2022;

CIÒ PREMesso

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

INIZIANO A STIPULARE LA SEGUENTE IPOTESI DI ACCORDO:

1) CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente contratto, si applica al personale dipendente del Comune di San Bellino a tempo determinato e indeterminato, a part-time e a full-time, con rapporto di lavoro subordinato.

Il presente contratto decentrato integrativo ha efficacia per l'anno 2022.



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 quali/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 2022

La parte pubblica, nella persona del Presidente, per l'anno 2022, comunica:

- che le risorse decentrate di parte stabile ammontano ad € 27.116,21 oltre a € 7.904,42 quale obbligo di adeguamento in aumento del limite di cui al richiamato art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017 in caso di incremento del personale derivante dall'applicazione delle nuove disposizioni in materia di capacità assunzionale dei comuni per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, così per complessivi 35.020,63, come da determinazione del Responsabile dell'area finanziaria sopra richiamata;
- che la G.M. ha deciso che l'aumento del limite 2016, di cui al richiamato art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017 per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, sia destinato al fondo decentrato del personale non dirigente, parte stabile, quale parte del fondo che alimenta le progressioni di tutti i dipendenti, comprese le P.O.;
- che le risorse decentrate di parte variabile ammontano ad € 0,00;



- Il totale definitivo del fondo risorse decentrate anno 2022 ammonta ad € 35.020,63.

4) UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022

Le Parti danno atto che la quota del "Fondo" non disponibile per la contrattazione è pari ad euro 8.855,61, di cui: euro 3.635,1 utilizzata per l'indennità di comparto ed euro 5.220,51 per le progressioni orizzontali in essere. Pertanto, risulta una parte stabile disponibile per la contrattazione di euro 26.165,02.

Quindi, per la residua quota del fondo disponibile ammontante ad euro 26.165,02 si decidono le seguenti destinazioni:

- destinazione di una somma pari a € 4.500,00 a titolo di compensazione della specifica responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies ccnl 21/5/18;
- ripartizione delle risorse restanti rispetto alle indennità di cui sopra e di cui al ccdi 2016-2018 sottoscritto in misura pari al 70% per l'incentivazione della performance organizzativa e del 30% per l'incentivazione della performance individuale;
- erogazione dell'indennità unica condizioni di lavoro in misura pari ad EURO 2,00 al giorno in favore dei dipendenti adibiti allo svolgimento di attività rischiose.

Le parti danno atto che, in applicazione di quanto previsto dall'art. 69 del CCNL 2016/2018, al dipendente che consegua 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.

Del che è verbale.

San Bellino, 15 DIC 2022

Delegazione di parte pubblica

Delegazione di parte sindacale CIR FI *elaborazione*

Rappresentanza Sindacale Unitaria

Za D

