# COMUNE DI

# SAN PONSO

## (Città Metropolitana di Torino)

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO - 2021

## IPOTESI

L'anno 2021, il giorno 11 del mese di NOVEMBRE , alle ore 18.30 nel Palazzo Comunale di San Ponso, si sono riunite le parti per l'esame del contratto collettivo integrativo.

La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7, comma 3 del CCNL del 21/05/2018 è così composta:

- per la parte pubblica:

**dott.ssa Maria Teresa PALAZZO** **Segretario Comunale**

- per le organizzazioni sindacali territoriali di categoria:

**FP CGIL** **Assente**

**CISL FP** **Assente**

**UIL FPL** **Paolo OSELLA**

**PREMESSO**

- che in data 22.12.2020 è stato sottoscritto l'accordo per la costituzione e l'utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2020 ;
- che è intenzione delle parti addivenire all'accordo per l' anno 2021.

**INDICE**

**TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**
Art. 1 Oggetto e obiettivi
Art. 2 Ambito di applicazione
Art. 3 Durata – Revisione

**TITOLO II - RISORSE DECENTRATE**
Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
Art. 5 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance
Art. 6 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 21.5.2018)
Art. 7 Progressioni economiche (art. 16, CCNL 21.5.2018)
Art. 8 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 21.5.2018)
Art. 9 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1 e 2, CCNL 21.5.2018)
Art. 10 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 21.5.2018)
Art. 11 Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 21.5.2018)
Art. 12 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 27, CCNL 21.5.2018)

## TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 - Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

### Art. 2 - Ambito di applicazione

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di San Ponso con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

### Art. 3 - Durata - Revisione

1. Il presente CCDI ha durata triennale dal 2019 al 2021 per la parte giuridica.
2. Con cadenza annuale dovranno essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le diverse possibilità di utilizzo.
3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse economiche, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

## TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

### Art. 4 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto;
2. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
3. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

### Art. 5 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
2. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
3. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.
4. Una valutazione inferiore al 60% del punteggio massimo assegnabile, corrisponde a valutazione negativa e non dà luogo ad alcun compenso.
5. Sono esclusi dalla partecipazione al premio i dipendenti che nel corso dell'anno abbiano ricevuto un provvedimento disciplinare superiore al richiamo scritto;

**Art. 6 - Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 21.5.2018)**

1. La misura della maggiorazione è determinata nel 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. A partire dall'anno 2019 la maggiorazione sarà attribuita a n. 1 unità del personale interessato dai processi di valutazione, quella che ha conseguito la valutazione maggiore.
3. In caso di parità nella valutazione si procederà per sorteggio.

**Art. 7 - Progressioni economiche (art. 16, CCNL 21.5.2018)**

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 21.5.2018, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali.
3. Il personale interessato, per poter partecipare alla selezione deve essere in possesso dei requisiti di cui all'allegato A) nel quale sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione.
4. Le parti concordano, per gli anni 2019-2020, di valutare la possibilità di prevedere altre progressioni orizzontali utilizzando eventuali risparmi della parte stabile.

**Art. 8 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 21.5.2018)**

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale.
3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

**Art. 9 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1 e 2, CCNL 21.5.2018)**

1. Al personale addetto al servizio elettorale viene riconosciuta una indennità pari ad €
2. La maggiorazione di cui all'art. 70-quinquies c.2 del CCNL 21/05/2018 è attribuita all'ufficiale di anagrafe nella misura di €

**Art. 10 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 21.5.2018)**

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

**Art. 11 - Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)**

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
- presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;
3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane. La contrattazione decentrata individua le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane.
4. Per il comune di San Ponso non sussistono le condizioni per applicare questa tipologia di orario.

**Art. 12 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 21.5.2018)**

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti.
2. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di 60 minuti primi entro le ore 9,00 compatibilmente alle esigenze di servizio.
3. L'eventuale recupero deve essere effettuato di norma nella giornata lavorativa ed eccezionalmente nell'arco della settimana.
4. Deve essere comunque assicurata la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale che usufruisce dell'orario flessibile, addetto alla medesima struttura, in fasce orarie centrali, antimeridiane (dalle ore 9.30 alle ore 12.30).
5. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

Le risorse relative al fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2021 sono così quantificate:

| DESCRIZIONE | 2021 |
|---|---|
| ***Risorse stabili*** | |
| UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art.67 CCNL 22/05/2018) | € 2.125,03 |
| QUOTA DI EURO 83,20 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2015 (ART.67, C.2, LETT.A) | € 83,20 |
| DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO (ART.67, COMMA 2 LETT.B) | € |
| RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - *(ART.67, COMMA 2 LETT.C)* | € |
| Risorse riassorbite ai sensi dell'art.2, co.3, TUPI (ART.67, COMMA 2 LETT.D) | € - |
| PERSONALE TRASFERITO (ART.67, COMMA 2 LETT.E) | € - |
| INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE PERSONALE DIRIGENZIALE - *(ART.67, COMMA 2 LETT.F)* | € - |
| INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - *(ART.67, COMMA 2 LETT.G)* | € - |
| INCREMENTO DOTAZIONE ORGANICA - *(ART.67, COMMA 2 LETT.H)* | € - |
| RIDUZIONI | |
| DECURTAZIONE PERMANENTE A DECORRERE DALL'ANNO 2015 (art. 1 c. 456 L. 147/2013 - Legge di stabilità 2014) | |
| DECURTAZIONI DEL FONDO - P.O. E ALTE PROFESSIONALITA' | € - |
| DECURTAZIONI RIALLINEAMENTO IMPORTO 2016 (ART.23, comma 2, D.Lgs.75/2017) | € - |
| **TOTALE RISORSE STABILI** | **€ 2.208,23** |
| **di cui extra tetto** | **€ 83,20** |
| ***Risorse variabili soggette al limite*** | |
| SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - *(ART. 43, L. 449/1997; ART. 67, C.3, lett. A), CCNL 2016-2018)* [2] | € - |
| SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - *(ART.67, C.3, LETT.C) CCNL 2016-2018)* [3] e [4] | € - |
| FRAZIONI RIA PERSONALE CESSATO (ART.67, C.32, LETT.D) | € - |
| INTEGRAZIONE 1,2% - *(Art.67, C.4, CCNL 216-2018;ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)* | € 197,94 |
| MESSI NOTIFICATORI - *(Art.67, C.3, lett.F) CCNL 20116-2018;ART. 54, CCNL 14.9.2000)* | € - |
| SERVIZI AGGIUNTIVI E DI MANTENIMENTO (ART.56-QUATER, C.1,LETT.C ed altri servizi aggiuntivi; EX ART.15 C. 5 CCNL 98-01) | € 1.230,00 |

| | | |
|---|---|---|
| QUOTA PARTE PERSONALE TRASFERITO NELL'ANNO (ART.67, C.3, LETT.K) CCNL 2016-2018) | € | - |
| RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - *(Art.67, co. 3, lett. B) CCNL 216-2018; ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011) (*)* | € | - |
| DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE | € | - |
| *Totale Risorse variabili soggette al limite* | **€** | **1.427,94** |

***Risorse variabili NON soggette al limite***

| | | |
|---|---|---|
| ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - *(Art. 68, co. 1, ultimo periodo; ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)* | € | - |
| ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - *(Art.67,C.3, lett.E) CCNL 2016-2018 e ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)* | € | - |
| QUOTE INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE - *(Corte dei conti, Sezione Autonomie)* | € | - |
| COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - *(ART. 27, CCNL 14/9/2000)* [5] (*) | € | - |
| SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, *ECC.* - *(ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)* [6] | € | - |
| RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - *(ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011) (*)* | € | - |
| *Totale Risorse variabili NON soggette al limite* | **€** | - |
| ***TOTALE RISORSE VARIABILE*** | **€** | **1.427,94** |
| **TOTALE** | **€** | **3.636,17** |

Per l' anno 2021 il suddetto fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività ammontante rispettivamente a € 3.636,17 verrà utilizzato come segue:

| DESCRIZIONE | | 2021 |
|---|---|---|
| INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (art.68, co.1, CCNL 2016-2018) | € | 497,52 |
| PROGRESSIONI ORIZZONTALI (art.68, co.1, CCNL 2016-2018) | € | - |
| PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO (art.68, co. 1, CCNL 2016-2018) | € | - |
| INDENNITA' EX VIII° NON TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (art.68, co.1, CCNL 216-2018) | € | - |
| ***Totale destinazioni fisse e vincolate (a)*** | **€** | **497,52** |
| | € | |
| | € | - |
| PERFORMACE ORGANIZZATIVA (art.68, co.2, lett.a) CCNL 2016-2018) | € | 1.038,65 |
| PERFORMANCE INDIVIDUALE (art.68, co.2, lett.b) CCNL 2016-2018) | € | 600,00 |
| DISAGIO, RISCHIO, MANEGGIO VALORI (art.68, co.2, lett.c) CCNL 2016-2018; art.70-bis, CCNL 2016-2018) (1) | € | |
| INDENNITÀ TURNO, REPERIBILITA' E GIORNATA FESTIVA (art.68, co.2, lett.d) CCNL 2016-2018) | € | |
| SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art.68, co.2, lett.e) CCNL 2016-2018;Art.70-quinques CCNL 216-2018) | € | 1500,00 |
| INDENNITA' DI FUNZIONE E SERVIZIO ESTERNO (art.68, co.2, lett.f) CCNL 2016-2018; artt.56-sexies e 56-quater) | € | - |
| *Totale C) - da verificare con le risorse di cui all'art.67, co. 3, lett. a) + b) + d) + e) + h)* | **€** | **3.138,65** |
| COMPENSI SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (art.68, co.2, lett.g) CCNL 2016-2018) | € | - |
| COMPENSI MESSI NOTIFICATORI (art.68, co.2, lett.h) CCNL 2016-2018 | € | - |
| PROGRESSIONI ECONOMICHE DELL'ANNO (art.68, co.2, lett.j) CCNL 2016-2018 | € | |
| *Totale* | € | |
| **TOTALE RISORSE DESTINATE ANNO 2018** | **€** | **3.636,17** |

Il presente Contratto Collettivo Integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando:

- sia firmata per la parte sindacale dalla R.S.U.;
- sia firmato dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, se presenti alla trattativa;
- sia firmata dalla delegazione di parte pubblica.

Segue atto autorizzativo da parte della Giunta Comunale, sentito il parere del Revisore dei conti.

San Ponso, lì 11.11.2021

Per la parte pubblica:

COMUNE DI SAN PONSO -Città Metropolitana di Torino-

Segretario Comunale
(dott.ssa Maria Teresa PALAZZO) _____

Per le Organizzazioni Sindacali :

UIL FPL
(Paolo OSELLA) _____