

COMUNE DI CUCEGLIO

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
ANNO 2021
(accordo definitivo)**

L'anno 2022, il giorno QUATTORDICI del mese di GENNAIO

la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Cuceglio, composta dal Segretario comunale dr Ezio IVALDI

e

la delegazione trattante di parte sindacale così composta
UIL FPL Paolo OSELLA



-

-

la R.S.U. rappresentata dal sig.

si sono incontrate presso la sede comunale e hanno definito il seguente accordo integrativo nell'ambito delle materie delegate a tale livello dalle vigenti disposizioni contrattuali nazionali

Le parti

dato atto dei vincoli previsti dall'art. 7 del CCNL del 21/5/2018, 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;

dato atto inoltre che, ai fini di stabilire corrette relazioni sindacali, si impegnano ad applicare gli istituti previsti dal titolo II del CCNL del 21/5/2018;

Rilevata la necessità di definire la destinazione delle somme relative al costituito fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività secondo le modalità previste dall'art.68 CCNL del 21/5/2018

stipulano i seguenti istituti di contrattazione integrativa:

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto, si applica al personale dipendente dell'amministrazione, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato.

ART. 2 - TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

1. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto, salvo diversa indicazione, decorrono dal 1/1/2021 e scadranno il 31/12/2021.
2. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo, mantenendo comunque in vigore, fino a nuovo accordo, il contratto collettivo integrativo vigente.



**ART. 3 - COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE
RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' E PER LE PRESTAZIONI DI LAVORO
STRAORDINARIO**

Il fondo per l'anno 2021 è stato determinato, applicando i criteri dettati dall'art.67 CCNL del 21 Maggio 2018:

Risorse Integrative ANNO 2021			
Risorse Stabili		Risorse Variabili	
Risorse ex art.67 c.1 CCNL 21 maggio 2018	€ 9.922,28	Art.67 c.3 lett.a) CCNL 21/5/18 somme derivanti da contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati e contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali, secondo la disciplina dettata dall'art. 43 della Legge 449/1997	Euro
Art.67 c.2 lett. A) CCNL 21/5/2018 (n. dipendenti al 31/12/2015 x euro 83,20)	€ 499,20	Art.67 c.3 lett.c) CCNL 21/5/2018 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17 CCNL 1/4/99	Euro
Differenziali progressioni economiche orizzontali – art. 67 comma 2 lettera B CCNL 2016/2018.	€ 323,89	Art.67 c.3 lett.e) CCNL 21/5/2018 Risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 ccnl 01/04/99	Euro
		Art.67 c.4 CCNL 21/5/18 Integrazione pari al 1,2% del monte salari stabilito per l'anno 1997	€ 800,00
		Art.67 c.3 lett.i), c.5 lett.b) e 6 CCNL 28/5/18 Integrazione di risorse per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche	Euro
		Art.67 c. 3 lett.C) CCNL 21/5/18	Euro
		Art.68 c.1 CCNL 21/5/2018 Risorse non utilizzate negli anni precedenti (da definire a chiusura della distribuzione premi anno 2020)	€ 0
Totale risorse stabili	€ 10.745,37	TOTALE risorse variabili	€ 800,00
STRAORDINARI			€

ART. 4 - PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dal Comune di Cuceglio tiene conto della performance organizzativa a livello di assegnazione di obiettivi di struttura e nelle schede di valutazione dei dipendenti con un peso pari al 30%.
2. Non sono stati individuati specifici finanziamenti in sede di indirizzo da parte della Giunta Comunale ai sensi dell'art. 67 comma 3 né nella presente contrattazione integrativa.




3. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto un provvedimento disciplinare con sanzione superiore al richiamo verbale.

ART. 5 - PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.lgs 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente Responsabile di Servizio, utilizzando la scheda individuale contenuta nel Sistema di Misurazione e Valutazione del Comune di Cuceglio. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

2. La performance individuale verrà erogata solo se il punteggio ottenuto per la valutazione individuale risulterà almeno pari a 211 punti su 400.

3. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.

4. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.

5. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale sono corrisposte in misura proporzionale in relazione al part-time.

6. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso, purchè superiore a quattro mesi.

7. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto un provvedimento disciplinare con sanzione superiore al richiamo verbale.

8. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di P.O., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.

9. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.

10. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018, in merito alla differenziazione del premio individuale, il 30% di tale budget teorico medio pro-capite è attribuito alla maggiorazione del premio individuale. La quota di personale cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari al 10% del personale partecipante al premio della performance individuale, arrotondata per eccesso. La maggiorazione è suddivisa in parti eguali fra i dipendenti che conseguano una valutazione superiore al 95%, in numero pari al 10% di tutto il personale includendovi eventuali pari merito.

11. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:

- Valutazioni inferiori a 211 punti su 400: nessuna distribuzione di produttività;
- Valutazioni tra 211 e 245 punti su 400: 50% del budget individuale;
- Valutazioni tra 246 e 275 punti su 400: 60% del budget individuale;
- Valutazioni tra 276 e 310 punti su 400: 70% del budget individuale;
- Valutazioni tra 311 e 340 punti su 400: 80% del budget individuale;
- Valutazioni tra 341 e 360 punti su 400: 90% del budget individuale;
- Valutazioni tra 361 e 400 punti su 400: 100% del budget individuale;



Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al 100% vengono distribuiti alle valutazioni superiori all'80% in modo automatico in base al punteggio di valutazione da scheda. Diversamente le risorse rappresentano economia che confluisce nel fondo dell'anno successivo.

ART. 6 - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA': RISORSE STABILI

In conformità al disposto dell'art.67 CCNL 21/5/2018, le risorse stabili come sopra determinate sono gravate delle seguenti voci di destinazione:

A) Euro 1.393,07 quale Fondo per progressioni economiche pregresse ai sensi dell'art. 16 c. 4 CCNL 21/5/2018 - quota a carico Fondo.

B) Euro 620,41 per la corresponsione dell'indennità di comparto ai sensi dell'art. 33 CCNL del 22/1/2004 - quota a carico Fondo.

RISORSE STABILI	Euro 10.745,37
UTILIZZO	
Fondo per progressioni economiche pregresse ai sensi dell'art. 17 lett. b) CCNL del 1/4/99 - 1 unità B5 da B3 accesso e 1 unità A5 tempo parziale 55%	Euro 1.393,07
Indennità di comparto (art. 33 CCNL del 22/1/2004)	Euro 620,41
TOTALE DESTINAZIONI	Euro 2.013,48

Le risorse disponibili in parte stabile, a seguito delle predette deduzioni sono, pertanto, pari a:

TOTALE RISORSE DISPONIBILI DI PARTE STABILE	Euro 8.731,89
--	----------------------

ART.7 - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA': RISORSE DISPONIBILI

Le risorse disponibili totali sono individuate nella somma di Euro 9.531,89 e provengono per € 8.731,89 dalla parte stabile e per € 800,00 dalla parte variabile. Sono destinate:

a) Art. 70 - quinquies c. 1 CCNL 21/5/2018:



Euro 2.500,00 complessivi per compensare le funzioni di particolare responsabilità presso Uffici Demografici (Ufficiale d'anagrafe, stato civile ed elettorale), segreteria, commercio, sportello del cittadino, anche in ragione del contesto lavorativo rimasto invariato rispetto a quello già descritto nelle premesse del contratto decentrato 2016 - 2018 (art. 3) e della deliberazione della Giunta Comunale di assegnazione degli indirizzi per la presente contrattazione (unicità della figura presente negli uffici e di riferimento per l'intera struttura, per di più di categoria B3).

b) Art. 70 - bis c. 1 lett. c) CCNL 21/5/2018 - indennità di condizioni di lavoro (rischio)

Euro 317,02 per la corresponsione dell'indennità di condizioni di lavoro per le prestazioni di lavoro che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale del lavoratore, indipendentemente dalla categoria o dal profilo professionale di appartenenza. Ai fini dell'individuazione delle prestazioni, si applicano i seguenti criteri:

- a) Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze, o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati, o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento, o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente;
- b) Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi o sostanze che vi vengono impiegati, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente. (officine, cantieri, cucine, pulizie e simili).

E' pertanto individuata l'unica unità di personale di Categoria A part time 55%.

Le parti concordano che tale indennità condizioni di lavoro è determinata in euro 2,62 giornaliera per un massimo di 220 giorni lavorativi nel corso dell'anno.

c) Progressioni economiche (art. 16, CCNL 21.5.2018)

€ 194,50 per la progressione economica orizzontale per l'anno 2021

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 integrativa. Il personale interessato, per poter partecipare alla selezione deve essere in possesso dei requisiti di cui all'allegato A) del CCI 2020, al quale si rimanda, nel quale sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione.

Il CCI 2020 aveva già stabilito per l'anno 2021 n. 1 (una) progressione orizzontale nell'ambito della categoria A. In questa sede si prende atto di quanto già concordato e ci si limita a conteggiarne le ricadute finanziarie sul fondo.

RISORSE DISPONIBILI	Euro 9.531,89
----------------------------	----------------------

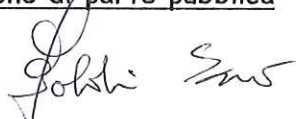


UTILIZZO	
a) Art. 70 - quinquies c. 1 CCNL 21/5/2018	Euro 2.500,00
b) Art. 70 - bis c. 1 lett. b) CCNL 21/5/2018 (indennità rischio)	Euro 317,02
c) Art. 16, CCNL 21.5.2018 progressione economica dell'anno	Euro 194,50
TOTALE DESTINAZIONI	Euro 3.011,52
TOTALE RESIDUO	Euro 6.520,37

Le somme che residuano dalle destinazioni sopra elencate saranno destinate ai premi di produttività collettiva per l'anno 2021.

Letto, confermato sottoscritto

per la delegazione di parte pubblica



per la delegazione di parte sindacale

UIL FPL

Paolo OSELLA



