



COMUNE DI CONDOVE

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

Piazza Martiri della Libertà n.7 10055 CONDOVE

Tel. 0119643102 - Fax 0119644197

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ECONOMICO ANNO 2020

Il giorno Ventisei del mese di Ottobre dell'anno Duemilaventi presso la Sala consigliare del Comune di Condove sono presenti:

Parte Pubblica: Segretario Comunale Dr. Alberto Cane
Responsabile Area Economico-Finanziaria Rag. Lorena Rocci
Responsabile Area Amministrativa Sig.ra Marisa Reinaudo
Responsabile Area Tecnica Geom. Paolo Nervo
Responsabile Area di Vigilanza Vice Comandante Patrizio Piras

Parte Sindacale: Rappresen. Territ. CGIL Sig. Ernesto Colonna

RSU: Sig.ra Croce Donatella
Sig. Marchetto Massimiliano
Sig. Suppo Ruggero

Per la definizione dell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2020

I Componenti della delegazione trattante danno atto che in data 30.12.2019 era stata approvata, per una durata triennale, la parte giuridico/normativa del Contratto Decentrato Integrativo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratti nazionali o la volontà delle parti di rivederne le condizioni, con indicazione di approvare di anno in anno la parte economica.

Si da atto che la parte giuridico/normativa 2019/2021 viene confermata per l'anno 2020 ad eccezione dell'**Art. 7 - Incarichi di Posizione Organizzativa** che viene riformulato nel modo seguente:

A seguito del nuovo conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa ai sensi del CCNL del 21.05.2018 e della pesatura delle posizioni effettuata in data 20.01.2020 dall'OIV, le parti concordano (ai sensi dell'art. 33 del DL. 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020) relativamente al calcolo delle capacità assunzionali, di destinare parte della quota incrementabile per nuove assunzioni per l'adeguamento delle indennità di posizione organizzativa annue per un totale di € 11.100,00 presunti al lordo degli oneri a carico del lavoratore e dell'Ente.

La retribuzione di risultato viene confermata nel 25% dell'indennità di posizione attribuita

Per quanto riguarda l' Art. 8 -Incentivo ufficio tributi,

nel confermare il fondo da destinare a compenso incentivante per gli Uffici Tributi, si da atto dell'approvazione del bilancio di previsione entro il 31.12.2019, del conto consuntivo 2019 da approvare entro il 30 aprile 2020, ma posticipato eccezionalmente al 30 giugno 2020 dal decreto 18/2020 e del regolamento per l'erogazione degli incentivi per il personale degli uffici tributi.

Apposita indicazione è stata fornita a proposito dalla sezione Lombarda della Corte dei Conti con deliberazione n. 113/2020 . Laddove il bilancio di previsione è approvato entro il 31 dicembre 2019, l'approvazione del rendiconto intervenuta successivamente al 30 aprile 2020 ed entro il termine prorogato (al 30 giugno 2020) dal legislatore con norma di carattere eccezionale (quale è il DL 18/2020 che ha carattere di specialità dettato dal contesto emergenziale e di urgenza da Covid-19, nel quale gli enti sono tenuti ad operare) CONSENTE la corresponsione degli incentivi economici a favore dei dipendenti comunali per le attività connesse al recupero dei tributi erariale (IMU e TARI).

Ipotesi Contratto Decentrato Integrativo anno 2020 – Parte Economica.

Art. 1 Quantificazione Delle Risorse Decentrate

La parte sindacale prende atto che il Responsabile dell'Area Economico Finanziaria ha quantificato in via provvisoria per il Comune di Condove il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2020 da approvare con successiva determinazione .

Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come definito dagli atti costitutivi dell'Amministrazione, a seguito del processo di depurazione, dalla parte stabile, delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza) sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente CCDI.

Quanto residua dopo il suddetto riparto, salvo conguaglio a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance, secondo la disciplina del successivo art. 12. Laddove a consuntivo i valori relativi dell'indennità di turno, di reperibilità, di servizio esterno, risultassero maggiori o minori di quelli stimati gli stessi verranno dedotti ovvero integreranno il fondo assegnato alla performance organizzativa.

I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71 comma 1 del DL 112/08 convertito i Legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi dieci giorni di assenza per malattia relativo ad ogni evento morboso) costituiscono risparmi di parte stabile del Fondo e verranno inseriti nella parte variabile del Fondo dell'anno successivo, al di fuori del limite dell'art. 23 comma 2 del Decreto 75/2017, per un'importo pari ad **€. 345,88.**

Di seguito il prospetto 2020 del Fondo risorse decentrate :

**Schema costituzione
FONDO RISORSE DECENTRATE ai sensi del CCNL 21 maggio 2018
ANNO 2020**

FONTE	DESCRIZIONE	anno 2020	anno 2019
RISORSE STABILI			
Art. 67 comma 1	Importo unico consolidato anno 2017 - al netto P.O. per enti con dirigenza	62.447	61.278
Art. 67 comma 2 lett. a)	Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015 - DAL 2019	1.498	1.498
Art. 67 comma 2 lett. b)	Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018	1.987	1.929
Art. 67 comma 2 lett. c)	Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	-	259
Art. 67 comma 2 lett. d)	Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001	-	
Art. 67 comma 2 lett. e)	Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale	-	
Art. 67 comma 2 lett. f)	solo per Regioni	-	
Art. 67 comma 2 lett. g)	Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	-	
Art. 67 comma 2 lett. h)	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica	-	
TOTALE RISORSE STABILI		65.932	64.963
DECURTAZIONI	Quota indisponibile del fondo (progressioni orizzontali storiche, comparto...)	47.097	47.097
TOTALE RISORSE STABILI DA PORTARE IN CONTRATTAZIONE		18.835	17.866
INCREMENTI VARIABILI			
Art. 67 comma 3 lett. a)	Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	258	199
Art. 67 comma 3 lett. a)	Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi riferiti ad attività ordinariamente rese prima dell'entrata in vigore del D.L. n. 78/2010. (soggetti a limite)		
Art. 67 comma 3 lett. b)	Piani di razionalizzazione	-	
Art. 67 comma 3 lett. c)	Risorse da specifiche disposizioni di legge NON soggette a limite (funzioni tecniche successive al 1/1/2018, avvocatura, ecc.)	-	
Art. 67 comma 3 lett. c)	Risorse da specifiche disposizioni di legge soggette a limite (funzioni tecniche precedenti al 1/1/2018, ICL)		
Art. 67 comma 3 lett. d)	Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente		
Art. 67 comma 3 lett. e)	Risparmi da utilizzo straordinari		
Art. 67 comma 3 lett. f)	Rimborso spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria		
Art. 67 comma 3 lett. g)	Personale case da gioco		
Art. 67 comma 3 lett. h)	Incremento max 1,2% monte salari 1997	5.721	5.721
Art. 67 comma 3 lett. i)	Incremento per obiettivi del Piano performance	10.566	10.566
Art. 67 comma 3 lett. j)	Incremento risorse a seguito di sperimentazione ex art. 23 co. 4 D. Lgs 75/2017		
Art. 67 comma 3 lett. k)	Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni		
Art. 68 comma 1	Residui anni precedenti di risorse stabili (risparmi art. dell'art. 71 comma 1 del DL 112/08 convertito in Legge 133/08) al di fuori del limite dell'art. 23 comma 2 del Decreto 75/2017.	346	
TOTALE INCREMENTI VARIABILI		16.891	16.486
TOTALE		82.822	81.448
TOTALE RISORSE SOGGETTE A LIMITE		78.734	77.823
LIMITE FONDO 2016		79.298	79.298
EVENTUALE RIDUZIONE PER SUPERAMENTO 2016*		-	-
RISORSE STABILI AL NETTO DELLE DECURTAZIONI DI LEGGE		18.835	17.866
RISORSE VARIABILI		16.891	16.486
TOTALE FONDO ANNO 2020 DA DISTRIBUIRE		35.725	34.351
RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE			
Art. 67 comma 3 lett. b)	Piani di Razionalizzazione 2018-2020 - 3° anno	9.866	9.866
Art. 67 comma 5 lett. b)	Incentivi ufficio tributi art. 1 comma 1091 legge 145 del 30/12/2018	3.114	4.151
TOTALE COMPRESE SOMME NON SOGGETTE AL LIMITE		95.802	95.465
Fondo per incarichi di Posizione organizzativa e risultato (a carico del bilancio)		39.000	39.000
Risorse stabili 2020		18.835	17.866
DETERMINAZIONE DISPONIBILITA' PER LAVORO STRAORDINARIO			
Somme nette destinate al lavoro straordinario comprese nel Fondo		990,00 €	990,00 €
TOTALE RISORSE PER LAVORO STRAORDINARIO		990,00 €	990,00 €

Art. 2 - PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Per l'anno 2020, con decorrenza 01.12.2020, si prevede l'attribuzione della progressione economica nel limite del 50% dei dipendenti in possesso dei seguenti requisiti previsti e per un importo non superiore **ad € 5.000,00 (risorse stabili)** :

a) Partecipa alla selezione per la progressione economica il personale assunto con contratto a tempo indeterminato in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 48 mesi. Il criterio dei 48 mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita, anche parzialmente, in altro Ente del Comparto. Ai fini della maturazione del triennio il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno. Sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e di congedo non retribuiti, fatta salva la valutazione dei singoli casi in sede di contrattazione.

b) Il requisito minimo per l'accesso è una valutazione individuale triennale minima di almeno 80% del punteggio massimo attribuibile ed il non aver riportato sanzioni disciplinari definitive superiori al richiamo scritto nel triennio precedente. Nel caso di dipendenti provenienti da altri Enti del Comparto sprovvisti di valutazione, si farà riferimento all'ultima disponibile.

c) Il punteggio finale verrà calcolato come segue:

- 1) Punteggio medio delle valutazioni nel triennio precedente per un massimo 80 punti;
- 2) 1 punto per ogni anno di permanenza nella posizione economica in godimento per un massimo di 20 punti

Per la formazione della graduatoria di tutti i dipendenti che hanno i requisiti per partecipare alla procedura, il punteggio finale è dato dalla somma dei punti ottenuti di cui alla lettera d) punti 1) e 2). A parità di punteggio sarà data precedenza all'anzianità di servizio e, in subordine, all'età anagrafica. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera c) del CCNL del 21.05.2018 i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali sono i seguenti:

a) Pubblicità e trasparenza della procedura

Per ogni procedura viene predisposta la graduatoria che è resa pubblica mediante la pubblicazione nella bacheca sindacale. Ogni dipendente può prendere visione di tutta la documentazione relativa alla procedura.

b) Rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori.

c) Tutela amministrativa e giudiziaria.

E' stabilito in giorni 10 il periodo entro cui il dipendente potrà presentare ricorso interno prima di attivare eventuali altre procedure di contenzioso. L'Amministrazione dovrà prendere in esame i ricorsi e formulare la risposta, con le eventuali correzioni o modifiche, entro i successivi 10 giorni.

d) Protezione dei dati personali.

E' fatto divieto di pubblicizzare le valutazioni individuali che rimangono nella sfera della privacy e trattate in tal senso.

Art. 3 - DESTINAZIONE DEL FONDO

La delegazione trattante prende atto che risulta indisponibile alla contrattazione una quota di risorse stabili residua pari ad **€ 47.097,00** in quanto relativa alla remunerazione di istituti erogabili in forma automatica e già precedentemente contrattati e assegnati (es. indennità di comparto, vecchi LED e progressione orizzontale).

Non fanno parte delle somme soggette al limite di cui all'art. 23 comma 2 del D. L 25 maggio 2017 n. 75 i seguenti istituti:

- **€ 257,64 - somme di cui alla lettera c) del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 2016/2018** (ex art. 15 lettera k), non soggette a blocco relative ai trasferimenti regionali per il diritto allo studio: nella misura del 40% a favore dell'Ente e del 60% a favore dei dipendenti effettivamente impegnati nelle relative attività. Tale quota comprende gli oneri previdenziali e IRAP a carico dell'Ente.
- **€ 345,88** – risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71 comma 1 del DL 112/08 convertito in Legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi dieci giorni di assenza per malattia relativo ad ogni evento morboso) che costituiscono risparmi di parte stabile del Fondo e vengono inseriti nella parte variabile del Fondo dell'anno successivo.

La disponibilità residua del fondo storico risulta essere di **€ 18.835** e quella del fondo variabile di **€ 16.891,00** per un totale da distribuire di **€ 35.725,00**.

Le risorse verranno distribuite come segue:

- 1) **straordinari dipendenti per € 990,00=.**
- 2) **attività comportanti il maneggio valori.** Le parti concordano nel quantificare detto valore in € 1.00 al giorno.

Il totale dell'indennità di cui sopra per l'anno 2019 ammonta a presunti **€ 1.148,00** così ripartiti:

- n. 2 dipendenti cat. C in Area Vigilanza;
- n. 1 dipendente cat. C in Area Finanziaria (econo);
- n. 1 dipendente cat. C in Area Amministrativa -uffici demografici

- 3) **attività comportanti rischio:** quantificata in €. 1,50 per i giorni lavorativi effettuati, con pagamento mensile. Per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale detto compenso è rapportato alla percentuale di lavoro.

Il totale dell'indennità di cui sopra per l'anno 2020 ammonta a presunti **€ 560,00** così ripartiti:

- n. 2 dipendenti cat. B in Area Tecnico-Manutentivo di cui n. 1 part-time al 55,55%;

- 4) **indennità di turno** area di vigilanza in via presuntiva al 31/12/2020 per **€ 4.000,00**.

- 5) **Indennità di reperibilità** prevista per l'ufficio dello Stato Civile in caso di chiusura degli uffici oltre le 48 ore nella misura di **€ 7,57 al giorno**.

- 6) **Specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 1. CCNL 21/05/2018):**

Il totale dell'indennità di cui sopra ammonta ad **€ 2.979,00** così ripartiti:

- * in Area Contabile a favore di n° 1 dipendente cat. C un ammontare complessivo pari ad **€ 715,00**;
- * in Area Vigilanza vengono riconosciute a n° 1 dipendente cat. C le funzioni di coordinamento e controllo per un ammontare pari ad **€ 445,00**;
- * In Area Tecnica e Tecnico-Manutentiva è destinato un ammontare pari ad **€ 769,00** a n°1 dipendente di categoria "C" in quanto responsabile di procedimento, oltre ad un ammontare di **€ 400,00** per n.1 dipendente di categoria B3 in Area Tecnico Manutentiva
- * In Area Amministrativa un ammontare pari ad **€ 650,00** a n°1 dipendente di categoria "C" in quanto responsabile di procedimento.

- 7) **le indennità di cui all'art. 70 quinquies comma 2 CCNL 21/05/2018**, destinate a compensare le **specifiche responsabilità** per un totale di **€ 400,00**, rivolte al personale della cat. C cui sono affidate le funzioni di:

- Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe, n° 1 dipendente in Area Amministrativa;
- Responsabile tributi, per n. 1 dipendente in area Contabile.

8) **Indennità per servizio esterno**(art. 56 quinquies del CCNL 21.05.18)

Da corrispondere nella misura di €. 2,50/di per i giorni lavorativi effettuati nell'anno per n. 2 dipendenti in area Vigilanza;

Art. 4– PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

Alla performance vengono destinate le risorse residue dopo il finanziamento di tutti gli istituti disciplinati nei precedenti articoli. Le parti danno atto che la metodologia per la valutazione della performance è stata approvata con deliberazione della Giunta Comunale n° 121 del 24.11.2011, modificata ed integrata con deliberazione della Giunta Comunale n° 97 in data 11.10.2012, e precisamente in base al raggiungimento degli obiettivi generali dell'Ente e degli obiettivi Assegnati all'Area ed ai singoli dipendenti dal Piano della Performance.

Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

L'erogazione del premio della performance sarà effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente contratto decentrato, in unica soluzione annuale, di norma, entro il mese di Giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

4.a PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

L'Ente annualmente, in sede di approvazione del PEG e del Piano della Performance, assegna degli obiettivi relativi alla performance organizzativa.

Per l'anno 2020 il relativo importo ammonta ad € 10.500,00=, da distribuire in base al risultato ed all'impegno di ogni singolo dipendente, per la realizzazione dei seguenti obiettivi di sviluppo di cui all'art. 67 comma 3 lettera i) del CCNL 21.05.2018, già approvati dall'Amministrazione con deliberazione di Giunta Comunale n. 12 del 03.02.2020.

La delegazione trattante non apporta modifiche ai pesi dei progetti di sviluppo, che pertanto risultano così quantificati:

- 1) Informatizzazione= efficienza, celerità e trasparenza dell'azione amministrativa ed interazione con i cittadini : 23%
- 2) Entrate Tributarie – applicazione Legge di Bilancio 2020: 18%
- 3) Lavoratori volontari e somministrati, LPU, PUC e Cantieri di Lavoro over 58 al servizio del territorio per la valorizzazione del patrimonio ambientale: 17%
- 4) Conservazione documenti in archivio per la memoria dell'Ente: 12%
- 5) Cura del Territorio: opere pubbliche e manutenzioni: 15%
- 6) Vigilanza e sicurezza del territorio a tutela dei cittadini: 15%

Nel caso di non raggiungimento dell'obiettivo, per la corresponsione del compenso vengono applicate le seguenti fasce:

- raggiungimento obiettivo tra 80% e 100% - corresponsione al 100%
- raggiungimento obiettivo tra 60% e 79,99% - corresponsione all'80%
- raggiungimento obiettivo al di sotto del 60% - nessuna corresponsione

Fa parte della performance organizzativa una quota destinata in parti uguali a tutto il personale di categoria B e C che concorrono al buon funzionamento dell'Ente.

Per l'anno 2020 tale quota ammonta ad €. **8.400,00** presunti

4 b) MAGGIORAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

Le parti definiscono che la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018 è fissata nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi correlati alla performance individuale attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente. Tale maggiorazione può essere attribuita ad un solo dipendente nell'Ente sulla base della valutazione individuale. In caso di parità di punteggio di valutazione la maggiorazione verrà assegnata al dipendente non l'ha percepita nell'anno precedente ed, in subordine, al più giovane di età.

4c) PERFORMANCE INDIVIDUALE

Al finanziamento della performance individuale è assegnata una quota pari almeno al 30% delle risorse variabili come definite dall'art. 68 comma 3 del CCNL 21.05.2018.

Per il 2020 tale quota ammonta ad € 5.721,00 quali risorse variabili di cui all'art. 67 comma 4 del CCNL 21.05.2018 previste nella misura dell'1,2% del monte salari dell'anno 1997, **oltre alla quota delle risorse variabili e stabili rimanente dopo la ripartizione dei vari istituti** e sarà distribuita tra i 14 dipendenti secondo la metodologia di valutazione delle performance approvata con deliberazione della Giunta Comunale n° 121 del 24.11.2011, modificata ed integrata con deliberazione della Giunta Comunale n° 97 in data 11.10.2012

Art. 5 – Disposizioni finali

Per quanto non previsto dal presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni del CCNL vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti CCDI nelle materie non disciplinate dal presente Contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salve diverse disposizioni derivanti da nuove disposizioni di legge.

Letto, confermato e sottoscritto

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

IL SEGRETARIO COMUNALE Alberto Cane _____

Il Responsabile dell' Area Economico-Finanziaria Lorena Rocci _____

Il responsabile dell' Area Amministrativa Marisa Reinaudo _____

Il Responsabile dell' Area Di Vigilanza Patrizio Piras _____

PARTE SINDACALE

RAPP. TERRIT. CGIL Sig. Ernesto Colonna _____

RSU Donatella CROCE _____

Massimiliano Marchetto _____

Ruggero Suppo _____

