



COMUNE DI LUSERNA SAN GIOVANNI
Città Metropolitana di TORINO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)
PER IL TRIENNIO 2019 – 2021

(sottoscritto il 24/12/2019)

AGGIORNAMENTO E REVISIONE
A NORMA DELL'ART. 2, COMMA 2

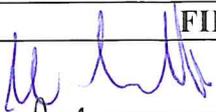
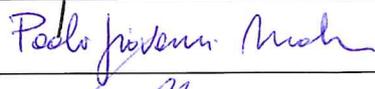
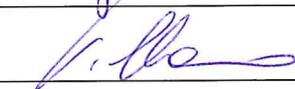
PREMESSO che:

- le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale hanno sottoscritto, il giorno 16/12/2020, l'ipotesi di contratto in oggetto
- la Responsabile dell'Area Segreteria la Responsabile dell'Area Ragioneria di questo Ente, in data 21/12/2020 hanno reso la relazione tecnico finanziaria illustrativa, ai sensi dell'art. 40, comma 3 sexies e 40 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, così come disciplinato dalla circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25/2012
- il Revisore dei conti del Comune di Luserna San Giovanni, il 23/12/2020 ha reso sull'ipotesi del succitato C.C.D.I., ha certificato la compatibilità degli aspetti economico finanziari rispetto ai vincoli di bilancio e alle norme di legge e la compatibilità legislativa e contrattuale dei contenuti
- la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del C.C.D.I. stesso con deliberazione n. 155 del 23/12/2020, dichiarata immediatamente eseguibile
- la costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2020 è avvenuta mediante Determinazione n. 591 del 11/12/2020;

DATO ATTO che con nota n. 22655 in data 23/12/2020 le parti sono state convocate per la sottoscrizione definitiva tra il 28 ed il 30 dicembre 2020.

Nella sede del Comune di Luserna San Giovanni, la delegazione di parte pubblica comunale e la parte sindacale, sottoscrivono definitivamente, per il Comune di Luserna San Giovanni, il seguente CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI).

RUOLO	GENERALITÀ	DATA	FIRMA
Presidente Delegaz. Parte Pubblica	MANA Paolo	30-12-2020	
Rappresentante territoriale CGIL	COLONNA Ernesto	/	/
Rappresentante territoriale CISL	MASCOLO Roberto	30/12/2020	
Rappresentante territoriale UIL	BUA Renato	/	/

RUOLO	GENERALITÀ	DATA	FIRMA
Componente RSU	CHIARBONELLO Massimo	28.12.2020	
Componente RSU	FRENCIA Mauro	29.12.2020	
Componente RSU	MALINCONICO Paolo Giovanni	29.12.2020	
Componente RSU	VILLANO Stefano	28.12.2020	



Art. 1

Premessa e richiamo

1. Si conferma la vigenza fino al 31/12/2021 del contratto sottoscritto il 24/12/2019, di seguito "CCDI 2019".
2. Il presente aggiornamento è stipulato a norma dell'art. 2, comma 2, del predetto CCDI 2019 che recita: *"I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale."*
3. Per tutto quanto non esplicitamente regolato nel presente aggiornamento trova applicazione il CCDI 2019.

Art. 2

Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di **esclusiva competenza dell'Amministrazione** e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti vigenti o altri che interverranno nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. La costituzione del fondo delle risorse decentrate **per l'anno 2020**, primo anno del triennio in esame in questa sede, è stata determinata con Determinazione n. 591 del 11/12/2020.
3. Le risorse disponibili da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21/05/2018, per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del medesimo CCNL, al netto delle poste destinate a compensi per specifiche previsioni di legge come da prospetto di cui al seguente art. 3, comma 4, totalizzano € **120.698,36** (di cui € **104.660,68** di parte stabile ed € **16.037,68** di parte variabile)
4. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, vengono previste nella misura del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, in quanto, come attestato nella succitata Determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione.
5. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b), CCNL per il conseguimento di specifici obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance sono state stanziare in sede di determinazione di costituzione iniziale del fondo per l'anno 2019 nella somma di € **6.448,21**. Trattandosi di risorse variabili, l'Amministrazione ne valuterà annualmente l'inserimento, nonché il relativo ammontare.
6. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire in base al presente contratto integrativo.

Art. 3

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:





- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, escludendo ogni forma di appiattimento retributivo
 - b) le risorse, attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance
 - e) la performance organizzativa ed individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti avverrà nei limiti dei fondi come di seguito assegnati, fatta salva la possibilità di revisione annuale ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto.
4. Per il 2020 le risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018 sono così ripartite:

ISTITUTI FINANZIATI	2019	2020
Premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, da destinare al personale sulla base del vigente sistema di valutazione della performance con i criteri definiti dall'art. 9 del presente contratto integrativo, con attribuzione del 30% per la "differenziazione del premio individuale", sulla base dei criteri definiti dall'art.10 del CCDI 2019	€ 29.669,80	€ 22.522,00
Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art.12 del CCDI 2019	€ 3.700,00	€ 3.448,00
Maggiorazione per lavoro in orario ordinario notturno, festivo e notturno-festivo (art. 17, comma 2, lett. d), contratto 01/04/1999)	€ 50,00	€ 50,00
Indennità di reperibilità ex art. 24, nonché per compensi di cui all'art. 24, comma 1 del C.C.N.L. del 14/09/2000 (riposo compensativo per attività prestata in giorno festivo), finanziate con risorse stabili, le quali verranno erogate mensilmente secondo le misure contrattuali vigenti	€ 4.300,00	€ 4.105,00
Compensi alle categorie B, C e D non P.O. per l'esercizio di compiti con attribuzione di specifiche responsabilità, ex art. 70 quinquies, comma 2, sulla base dei criteri definiti dall'art.13 del CCDI 2019	€ 1.633,33	€ 1.400,00
Compensi alle categorie B, C e D non P.O. per l'esercizio di compiti con attribuzione di specifiche responsabilità, ex art. 70 quinquies, comma 1, sulla base dei criteri definiti dall'art.13 del CCDI 2019	€ 5.800,00	€ 12.600,00
Indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies da destinare a chi presta attività ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza sulla base dei criteri definiti dall'art. 19 del CCDI 2019 (POLIZIA LOCALE)	€ 400,00	€ 200,00
Indennità di funzione alle cat. C e D non P.O. per compiti di responsabilità connessi al grado, ex art. 56-sexies sulla base dei criteri definiti dall'art. 20 del CCDI 2019 (POLIZIA LOCALE)	€ 1.200,00	€ 1.300,00
Compensi ai messi notificatori riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14/09/2000	=====	=====
Progressioni economiche, già riconosciute in base a precedenti C.C.D.I., finanziate con risorse stabili, da destinare al personale sulla base dei criteri definiti dall'art. 8 del CCDI 2019	€ 56.543,56	€ 55.921,06
Progressioni economiche riconosciute a decorrere nel 2020 in base al CCDI 2019	€ 0,00	€ 1.174,96
Indennità di comparto	€ 13.876,85	€ 13.604,77
Nuove progressioni economiche, finanziate con risorse stabili, da destinare al personale sulla base dei criteri definiti dall'art. 8 del CCDI 2019 e dall'art. 4 del presente contratto integrativo	€ 0,00	€ 3.411,96
Indennità educatrice asilo nido (art. 31, CCNL 14/09/2000-art. 6, CCNL 05/10/2001)	€ 960,61	€ 960,61



5. Si provvederà al pagamento delle indennità di cui sopra solo dopo la formale costituzione del fondo dell'anno di riferimento, da effettuarsi con determina previa delibera della Giunta di indirizzi per la quantificazione delle risorse variabili ed acquisito il parere dei revisori.
6. Le somme inserite finanziano gli istituti di riferimento a regime e per un intero esercizio; eventuali economie in sede di applicazione (ad esempio dovute a durate inferiori o proporzionamento per part time) incrementano le risorse variabili destinate ai premi correlati alla performance organizzativa ed individuale del medesimo esercizio.

Art. 4

Criteri generali per la progressione economica orizzontale

1. La progressione economica viene riconosciuta, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance (S.M.V.P.).
2. Le risorse destinate a nuove PEO per l'anno 2020 già con il precedente C.C.D.I. ammontano ad € 1.174,96 erano ripartite come segue:
 - € 1.174,96 per i dipendenti appartenenti alla categoria D (decorrenza 01/01/2020).
3. Le ulteriori risorse destinate a nuove PEO per l'anno 2020 ammontano ad € 3.411,96 (complessivamente, pertanto, ad € 4.586,92 comprese quelle di cui al precedente comma 2, come definite all'art. 3 comma 4, fatto salvo quanto previsto dall'art. 2 del presente contratto.
4. La ulteriore quota come sopra stanziata per le progressioni economiche orizzontali per l'anno 2020 finanzia PEO per il 50% (arrotondato all'unità superiore) dei complessivi potenziali aventi diritto.
5. Le risorse destinate a nuove PEO per l'anno 2021 non vengono al momento determinate; le parti si riservano di valutarne l'eventuale ammontare correlato alla materiale disponibilità delle risorse ed al rispetto dei limiti legali e contrattuali, adottando ove possibile i medesimi criteri impiegati per il 2020.

Art. 5

Indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, C.C.N.L. 21/05/2018

1. In riferimento all'art. 13, comma 2, ad all'allegato B del C.C.D.I. 2019-2021 inerenti l'oggetto si precisa quanto segue:
 - a) sono confermati i criteri di cui all'art. 3 dell'allegato B
 - b) le fattispecie di cui all'art. 5, comma 1, dell'allegato B danno diritto all'attribuzione dell'indennità
 - c) altre fattispecie non comprese in quelle dell'art. 5, comma 1, dell'allegato B possono comportare l'attribuzione dell'indennità
 - d) in ogni caso deve essere rispettato l'ammontare delle risorse attribuite in sede di contrattazione (anche mediante riduzioni proporzionate).

Art. 6

Clausola finale

1. Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse dell'anno 2021 qualora non modificato o disdettato dalle parti, entro 30 giorni dall'approvazione del F.R.D. definitivo per lo stesso anno.

