

COMUNE DI PRAY
(Provincia di Biella)

**SCHEMA DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE**

- ANNO 2022 -

(art. 5 del C.C.N.L. dell' 1/04/1999, come sostituito dall'art. 4 del C.C.N.L. del 22/01/2004
e artt. 67 e 68 CCNL 2018)

Tra la Delegazione Trattante di parte pubblica (delibera G.C. n. 43 del 24/05/2018) composta da:

- Vantagliato Plero Gaetano (Segretario comunale) - Presidente;
- Conti Roberto (Responsabile di servizio);
- Fusaro Patrizia (Responsabile di servizio);

e

la delegazione sindacale composta da:

- La Rappresentanza Sindacale Unitaria;
- Le Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di:
- MARTINER Cristina (CGIL-FP)

Si conviene e si stipula quanto segue:

1. DISPOSIZIONI GENERALI

DURATA E AMBITO DI APPLICAZIONE:

Il presente contratto decentrato integrativo disciplina le materie che la legge ed i vari contratti collettivi nazionali demandano a tale livello negoziale ed, in particolare, alcuni istituti del trattamento economico del personale non dirigente e le modalità di utilizzo delle risorse del fondo decentrato per l'anno 2021.

**2. TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE E COMPENSI PER PARTICOLARI
ATTIVITA' O RESPONSABILITA'**

**CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE STABILI E
DELLE RISORSE DECENTRATE VARIABILI.**

Con determinazione n. _____ del ____ / ____ /2022 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022, per un totale di € 86.639,70, come segue:

Importo unico consolidato anno 2017 ai sensi art. 67 CCNL 2018	€.	40.947,00
Differenziale posizioni economiche ai sensi art. 67 comma 2	€.	1.171,48
Totale	€.	42.118,48
Art. 67 c.2 lett. A) CCNL 2018= 83,20 x 9 dipendenti	€.	748,80
Totale complessivo parte stabile	€.	42.867,28

18

La parte variabile pari a **€ 43.772,42** è stata costituita secondo la disciplina dell'art. 31, comma 2, del C.C.N.L. del 22/01/2004.

Sono previste, in particolare, le seguenti risorse variabili:

- Euro 0,00 ai sensi dell'art. 15, comma 1, lett. m), quali risparmi sul lavoro straordinario relativo all'anno precedente;
- Euro 0,00 ai sensi dell'art. 15, comma 1, lett. k), quali risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale (oneri riflessi compresi);
- **Euro 3.294,63** (*pari al 1,2% del monte salari 1997*) ai sensi dell'art. 15, comma 2, del CCNL 1/04/1999, da definirsi in sede di contrattazione decentrata integrativa, da destinarsi a compensare specifici progetti per il raggiungimento di obiettivi di produttività e di qualità da realizzare nel corso del 2022, in coerenza con gli strumenti di programmazione dell'Ente (parte variabile soggetta a limite);
- Euro 0,00 ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1/04/1999, per specifici progetti di miglioramento/potenziamento del servizio oppure per l'attivazione di nuovi servizi;
- **Euro 3.375,27** di cui:
 - **€ 2.880,94** (*vedi economie modello riparto 2021*) ai sensi dell'art. 17, del CCNL 1/04/1999, per economie derivanti da risorse decentrate non utilizzate nell'anno 2021;
 - **€ 494,33** (*vedi ultima pagina presente accordo*) per incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI (parte variabile esclusa dal limite).
- **Euro 4.825,02** destinati ad incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale per l'anno 2022 - sulla base dei contenuti dispositivi di cui al D.Lgs n. 50/2016 e all'approvazione del regolamento recante norme per la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del medesimo decreto che include il regolamento riferito all'articolo 13bis della legge n. 114 del 2014 ("*Regolamento per la ripartizione del fondo per la progettazione e l'innovazione*");
- **Euro 32.277,50** destinati alle retribuzioni di posizione e di risultato affidate alle unità in P.O. interne all'ente, individuate ai sensi degli artt 109 e 110 del DLgs 267/2000, si rappresenta che nel corso dell'anno 2022 è prevista una spesa complessiva di €. 32.277,50, corrispondente alla spesa storica.

Prendendo atto pertanto di quanto sopra, il fondo costituito è per **Euro 86.639,70** di cui:

- **Euro 42.867,28 di "risorse stabili";**
- **Euro 43.772,42 di "risorse variabili";**

viene ripartito ai sensi dell'art.68 CCNL 2018, come segue:

3. DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA, per un totale di Euro 33.097,63:

Le parti prendono atto che una quota pari a Euro **33.097,63** del fondo per le risorse decentrate è destinata a finanziare i seguenti istituti "stabili":

a) Fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nelle categorie secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31.03.1999 (lett. b), comma 2, art. 17).

Il fondo per le progressioni economiche per l'anno 2022 ammonta a **Euro 28.949,53** (*27.580,15 storico + 1369,38 incrementi 2021*) destinato al pagamento delle posizioni economiche già in possesso ed attribuite fino al 31 dicembre 2021;

Tale fondo viene finanziato anche dalle risorse derivanti dal pagamento del LED al personale in servizio nell'anno 1998, in quanto, ai sensi dell'art. 7, comma 2, del CCNL 31/03/1999, il trattamento economico corrispondente alla posizione economica di tali dipendenti, prevista dal nuovo CCNL, sostituisce ed assorbe le voci retributive stipendio tabellare e livello economico differenziato.

Al sensi dell'art. 34, comma 4, del CCNL del 22/01/2004, gli importi fruiti per progressione economica orizzontale del personale cessato dal servizio per qualsiasi causa, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni;

- b) **Finanziamento Indennità di comparto (art. 33 C.C.N.L. 22/01/2004) nella misura di cui allo stesso articolo 33, comma 4, lett. c).**

A tal fine per l'anno 2022 verranno prelevate dal fondo decentrato risorse pari a Euro **4.148,10**.

Dipendenti	INDENNITA' Categoria	DI Mesi lavorati	COMPARTO Importo mensile 01/01/2003	2022 Importo mensile 01/01/2004	Importo annuo Euro
1	B	6	6,00	29,58	213,48
1	B	9	6,00	29,58	320,22
5	C	12	7,01	34,45	2.487,60
2	D	12	7,95	39,00	1.126,80
					4.148,10

Al sensi della comma 5, articolo 33, CCNL 22/01/2004, le quote di Indennità prelevate dalle risorse decentrate sono riacquisite nella disponibilità delle medesime risorse a seguito della cessazione dal servizio, per qualsiasi causa, del personale interessato, per le misure non riutilizzate in conseguenza di nuove assunzioni sui corrispondenti posti;

Per le quote di fondo di cui alle lettere a) e b) viene disposta la corresponsione mensile di competenza.

4. Compensi per particolari responsabilità e funzioni connesse all'espletamento dei servizi, per un totale di € 4.250,00 da ripartire come segue:

- a) **Indennità di rischio (art. 37 ccnl 14/09/2000).** Sono destinate a tale finalità le risorse previste per un importo di €, **450,00** ($360/12 \times 6 + 360/12 \times 9$).

L'indennità di rischio verrà attribuita al personale svolgente operazioni di lavoro che comportano una continua e diretta esposizione a rischio pregiudizievole per la salute e l'integrità personale. Tale indennità viene erogata solo per le giornate di effettiva esposizione al rischio. Viene inoltre stabilito che la predetta indennità sia erogata mensilmente in forma posticipata. I profili professionali interessati sono:

PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	N. DIPEN.	ATTIVITA' A RISCHIO
cantoniere	B	n. 1 x 6 mesi e n. 1 x 9 mesi	Utilizzo automezzi con carico e scarico, contatto con catrame, manutenzione strade e segnaletica stradale, raccolta rifiuti, taglio ed esbosco, utilizzo di attrezzature elettriche e manuali.

- b) **Compensi per particolari posizioni di lavoro e responsabilità (lett. f) ed l), comma 2, art. 17):**

Le risorse pari a Euro **3.500,00** sono destinate a retribuire le seguenti situazioni:

Compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le seguenti specifiche responsabilità. In relazione alle caratteristiche organizzative dell'ente vengono individuate le seguenti posizioni di lavoro alle quali competono specifiche responsabilità:

RP

- Viene stabilito il termine di 10 giorni entro il quale il dipendente, anche assistito dalle OO.SS. a cui conferisce mandato, potrà presentare ricorso interno alla stessa commissione, prevista per la produttività, prima di attivare le eventuali normali procedure di contenzioso; l'Amministrazione avrà 10 giorni di tempo entro i quali prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche.

6. Compensi per finalità valutabili connesse alla produttività individuale e collettiva, per un totale di Euro 11.695,22 (86.639,70 - 33.097,63 - 494,33 - 4.250,00 - 4.825,02 - 32.277,50).

Tutti i servizi ed uffici definiranno i piani d'attività che dovranno interessare l'insieme dei dipendenti.

1. Il sistema di incentivazione del personale si effettuerà sulla base della metodologia adottata per la valutazione della performance. Per ogni valutazione sarà possibile proporre ricorso con contraddittorio entro 15 giorni dalla consegna della scheda di valutazione ad una commissione composta dai Responsabili di Settore (escluso quello interessato al ricorso) e dal Segretario Comunale da parte dei soggetti interessati anche assistiti dalla OO.SS. a cui conferisce mandato o da persona di sua fiducia.
2. Tutti i piani di lavoro, i programmi ecc. nonché le rispettive valutazioni sono portati a conoscenza della delegazione sindacale secondo le procedure dell'informazione.
3. Oltre alle valutazioni finali, nel corso dell'esercizio saranno effettuate le seguenti valutazioni intermedie: almeno una ogni sei mesi nelle quali i responsabili sono tenuti ad indicare gli scostamenti rispetto agli obiettivi e le indicazioni operative per prevenire e correggere eventuali risultati non completamente positivi e insoddisfacenti.
4. Ogni dipendente è portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e quelle relative al gruppo o servizio di riferimento in modo chiaro e completo e avrà diritto di averne copia. La presa visione sarà verificata tramite la sottoscrizione da effettuarsi sotto la responsabilità del responsabile di servizio o ufficio.
5. Durante l'anno ed entro il 30 giugno verrà effettuata una verifica dell'applicazione dell'accordo in particolare per quanto riguarda l'effettiva definizione dei programmi di produttività e la corretta applicazione delle metodologie di valutazione, ove se ne riscontri la necessità.
6. Le parti convergono, che il premio incentivante la produttività verrà corrisposto entro il mese di Giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

NOTE PER IL CALCOLO DELLE PRESENZE/ASSENZE

I compensi di cui al presente punto verranno erogati solo per le giornate di effettiva presenza in servizio.

Per quanto concerne la valutazione delle assenze da considerare presenza in servizio si conviene quanto segue: sono considerate presenze, i permessi retribuiti di cui all'art. 19 del CCNL 6/07/95, astensione obbligatoria per maternità (compresa la maternità anticipata), le ferie e le festività sopresse, i riposi compensativi, le missioni, i permessi sindacali e le assemblee sindacali, e le altre assenze disciplinate da apposite disposizioni (donazione sangue, elezioni a cariche amministrative e politiche, partecipazione ai seggi in occasione di consultazioni politiche, amministrative, referendum, ecc.) assenze Legge 104/92.

Nel procedimento di liquidazione delle indennità /compensi previste al precedente p.to 4 lett. a)-b)-c) - d), al denominatore assunto a base di calcolo per determinare il periodo di effettivo servizio è dato il valore di 261, corrispondente ai giorni annui (365) al netto dei sabati e domeniche (104).

NOTE PER LA REDISTRIBUZIONE DELLE ECONOMIE DERIVANTI DALLE LIQUIDAZIONI

Le economie accertate in sede di liquidazione delle indennità/compensi di cui al precedente p.to 4 lett. a)-b)-c) e d), per effetto del calcolo sulla base delle giornate di effettiva presenza in servizio, verranno riportate nell'importo del fondo dell'anno successivo.

RP

INCENTIVI PER IL RECUPERO DELL'EVASIONE DEI TRIBUTI TARI ED IMU

Al sensi dell'art. 1 comma 1091 della L. n.145/2018 viene inserito nel fondo tra LE RISORSE VARIABILI l'importo del 5% quale fondo incentivi tributari calcolato sul totale dei maggiori accertamenti incassati nell'anno 2022 per recupero dell'evasione IMU e TARI.

Trattasi di:

- € 3.312,18 per incassi maggiori accertamenti TARI;
- € 5.658,24 per maggiori incassi accertamenti IMU;
- € 2.014,55 per recupero evasione.

Sul totale di € 10.984,97 è calcolato il 5% da cui viene dedotta la quota dello 0,5% destinata al potenziamento delle risorse strumentali dell'ufficio entrate, per cui nel fondo confluisce l'importo di €. **494,33** da destinare al personale dell'ufficio tributi che ha effettuato il recupero dell'evasione.

INCENTIVI DI CUI ALL'ARTICOLO 113 DEL DLGS 50/2016

Per incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale - sulla base dei contenuti dispositivi di cui al D.Lgs n. 50/2016 e all'approvazione del regolamento recante norme per la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del medesimo decreto che include il regolamento riferito all'articolo 13bis della legge n. 114 del 2014 (" *Regolamento per la ripartizione del fondo per la progettazione e l'innovazione*"), si rappresenta che nell'anno 2022 si prevede di erogare i sotto riportati importi:

Intervento	Importo in €
Messa in sicurezza e consolidamento versanti lungo via Villa Sotto e Solesio	2.360,64
Opere di efficientamento energetico palazzo municipale	589,18
Messa in sicurezza sismica scuola media	532,80
Opere di efficientamento energetico scuola media	600,00
Opere consolidamento versante via I° Maggio	742,40
TOTALE	4.825,02

AP

**RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO A FAVORE DELLE
POSIZIONI ORGANIZZATIVE - ex artt. 109 e 110 del DLgs 267/2000 -**

Tenuto conto delle disposizioni di cui all'art. 15 - comma 5 - del CCNL 21-05-2018 (1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all'art. 13 è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario. 2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa. Ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. In riferimento alle retribuzioni di posizione e di risultato affidate alle unità in P.O. interne all'ente, individuate ai sensi degli artt 109 e 110 del DLgs 267/2000, si rappresenta che nel corso dell'anno 2022 è prevista una spesa complessiva di €. 32.277,50, corrispondente alla spesa storica.

Letto, confermato e sottoscritto.

Pray, li _____ 2022

**LA DELEGAZIONE TRATTANTE
DI PARTE PUBBLICA**

(Vantaggiato Dr. Piero Gaetano - Presidente - Segretario Comunale)

(Conti geom. Roberto - Componente - Responsabile di Servizio P.O.)

(Fusaro rag. Patrizia - Componente - Responsabile di Servizio P.O.)

RSU - FP-CGIL

_____.()

LE OO.SS.

(FP-CGIL Panella Roberto)