

REGIONE PIEMONTE
PROVINCIA DI NOVARA

COMUNE DI SORISO

**IPOTESI DI ACCORDO CONCERNENTE LA RIPARTIZIONE DEL FONDO DELLE
RISORSE DECENTRATE DI CUI ALL'ART. 68 DEL CCNL 21/05/2018 - ANNO 2022
PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI.**

In data VENTOTTO del mese di NOVEMBRE dell'anno 2022 alle ore 09,30 presso la residenza municipale del Comune di Soriso ha avuto luogo l'incontro tra:

- **la delegazione di parte datoriale così composta:**

Segretario Comunale: Dott.ssa Napolitano Anna Laura

- **la delegazione sindacale:**

Organizzazione Sindacale Territoriale CGIL Monaco Federica

Organizzazione Sindacale Territoriale CISL Buzio Alessandro

- **R.S.U.:** Vicario Sabrina

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) anno 2022

Per la delegazione di parte datoriale: Presidente NAPOLITANO ANNA LAURA	Per la delegazione sindacale: OO.SS.CGIL- FP MONACO FEDERICA OO.SS.CISL- FP BUZIO ALESSANDRO R.S.U. Aziendale VICARIO SABRINA
--	---

PREMESSA

Le delegazioni trattanti, rilevato che:

- ai sensi dell'art.2, comma 3, del D.Lgs. n.165/01 e successive modifiche ed integrazioni, i rapporti individuali di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati contrattualmente, mediante stipulazione di appositi contratti collettivi, e che l'art.40 del citato Decreto prevede che le Pubbliche Amministrazioni attivino autonomi livelli di contrattazione integrativa, nel rispetto dei vincoli di bilancio e sulle materie e nei limiti stabiliti dal CCNL, tra i soggetti che quest'ultimo prevede, articolandoli in due livelli di contrattazione collettiva, in contrattazione nazionale e contrattazione decentrata integrativa presso ciascun ente;
- l'art.40, comma 3, del citato Decreto statuisce che la contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge tra i soggetti e con le procedure negoziali previste dal C.C.N.L.;
- l'art.47 del D.Lgs. 165/2001 che disciplina il procedimento di contrattazione collettiva a livello nazionale;
- in data 21/05/2018 è stato sottoscritto il CCNL del personale non dirigente per il triennio 2016-2018;
- l'art.7 del predetto CCNL disciplina i soggetti e le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa;
- l'art.8, comma 1, del CCNL 21/05/2018 prevede che il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 e che i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, di cui alla lettera a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale;
- in seguito all'entrata in vigore del D.Lgs. 27.10.2009 n.150 (Riforma Brunetta) avente ad oggetto: "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" entrato in vigore il 15.11.2009, il Comune di Soriso ha adeguato i propri strumenti di misurazione e valutazione delle performance organizzativa del personale.

Richiamati i sottoelencati provvedimenti:

- la deliberazione di Giunta Comunale n. 54 del 09/11/2022 con cui è stata costituita la delegazione trattante di parte datoriale ai sensi degli artt.7, comma 3 e 8, comma 2, del CCNL 21/05/2018, destinata a rappresentare la parte datoriale nelle trattative per la definizione del CDI e abilitata alle trattative con la controparte sindacale in sede di contrattazione decentrata sulle materie che i C.C.N.L. ad essa demandano, tra le quali la stipulazione dei contratti decentrati integrativi del personale dipendente e che la stessa opera sulla base degli indirizzi definiti dalla Giunta Comunale, organo deputato ai sensi dell' art. 4, comma 1, lett. b), del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, a formulare atti di indirizzo e direttive per l'azione amministrativa e per la gestione;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 55 del 09/11/2022 con cui sono state impartite le direttive per la contrattazione integrativa decentrata per la ripartizione del Fondo risorse decentrate 2022;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 4 del 19/01/2022 con cui è stato approvato il Piano della Performance;

Richiamato il disposto dell'art.23, comma 2, del D.Lgs.n.75/2017: "Nelle more di quanto previsto dal co. 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art.1, co. 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, **non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.**"

Visto l'art. 67, commi 4 e 5, del CCNL 21/05/2018, il quale prevede la possibilità di destinare alla parte variabile del fondo per le risorse decentrate:

- un importo massimo corrispondente all'1,2% del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, da valutare in sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa;

Considerato che la trattativa con la parte sindacale per la stipula del CCDI - parte economica, del personale dipendente, è finalizzata al raggiungimento dei seguenti risultati:

- miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità dell'organizzazione;
- accrescimento motivazionale e crescita professionale del personale;
- determinazione di un legame stretto tra incentivazione economica e valutazione dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti e dai gruppi di lavoro nei quali sono inseriti;
- ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse umane attraverso ragionevoli criteri di flessibilità;

Ritenuto, pertanto, in esecuzione del CCNL del personale non dirigente per il triennio 2016-2018 sottoscritto in data 21/05/2018 di dare applicazione alla presente Pre-intesa per la parte economica.

Premesso che, in data 21/05/2018, è stato stipulato in via definitiva il Contratto collettivo nazionale di lavoro del Comparto Funzioni Locali concernente il periodo 2016-2018, i cui effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del contratto medesimo;

Visto l'art. 7, comma 4, del succitato CCNL del 21/05/2018, il quale individua le materie che sono oggetto di contrattazione integrativa;

Visto altresì l'art. 8 del CCNL del 21/05/2018, il quale dispone che “il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale”;

Visto l'art. 23 del D.lgs. 25.5.2017 n. 75, il quale dispone che “*a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016... Fermo restando il limite delle risorse complessive previsto dal comma 2, le Regioni e gli enti locali ... possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile*”;

Dato atto che il fondo per le risorse decentrate anno 2022, così come costituito con determina n. 211 del 04/11/2022 e nell' ammontare complessivo di cui all'allegato A), risulta rispettoso del tetto del 2016, secondo quanto statuito dal succitato art. 23 del D.lgs. 25/05/2017, n. 75;

Visti gli art. 67 e 68 del CCNL 21/05/2018, ad oggetto rispettivamente “Fondo risorse decentrate: costituzione” e “Fondo risorse decentrate: utilizzo”;

Visto, altresì, l'art. 71 del CCNL 21/05/2018, il quale dispone che “*la nuova disciplina sui fondi di cui al presente capo sostituisce integralmente tutte le discipline in materia dei precedenti CCNL, che devono pertanto ritenersi disapplicate, fatte salve quelle espressamente richiamate nelle nuove disposizioni*”;

Ritenuto di determinare “i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, tra le diverse modalità di utilizzo” per l'anno 2022, nel rispetto di quanto prevede il succitato Contratto collettivo nazionale di lavoro del Comparto Funzioni Locali stipulato in data 21/05/2018;

L'anno 2022, il giorno 28 Novembre, alle ore 09,30, presso l'Amministrazione Comunale di

Soriso, si è riunita la delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale per la sottoscrizione dell'allegata pre-intesa al contratto collettivo decentrato integrativo concernente la ripartizione del fondo delle risorse decentrate relativo al personale del comparto, definendo quanto segue:

Art. 1
Destinazione del fondo delle risorse decentrate anno 2022

Il totale delle risorse del fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018, per l'anno 2022, viene utilizzato per le finalità di cui all'art. 68 del medesimo CCNL, nelle forme precisate nell'allegato A).

Le risorse complessivamente definite per l'anno 2022 corrispondono ad **€ 16.976,95**

di cui **€ 14.324,62** soggette al limite 2016.

Le medesime vengono suddivise e utilizzate secondo quanto più sotto specificato.

La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria i seguenti istituti economici individuati nell'art. 67, c. 1, CCNL 21 maggio 2018:

- progressioni economiche all'interno della categoria;
- indennità di comparto;
- indennità *ex VIII* q.f.

A. Fondo per la corresponsione degli incrementi retributivi connessi alla **progressione economica** **€ 6.629,28**.

B. Indennità di Comparto, relativamente alla quota a carico del Fondo anno 2021 *ex art. 33 CCNL 22/01/2004*, è pari ad una somma annua di **€ 1.953,18**.

C. Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 21 maggio 2018) la somma totale a carico del fondo è di **€ 360,00**.

L'indennità "condizioni di lavoro" si riferisce alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. 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.

Si propone una somma di **€ 360,00** per il personale che svolge attività effettiva che comporti esposizione a sostanze pericolose (1 dipendente cat. B);

D. Premi collegati alla performance organizzativa (art. 68 c.2 lett.a ccnl 2018): Come chiarito dall'Aran, i "progetti-obiettivo" rientrano, pienamente, tra gli obiettivi di performance organizzativa, per cui è opportuno inserirli nel circuito del ciclo di gestione della performance, attraverso il loro inserimento nel Piano e nella Relazione sulla *performance*. Ciò è in linea con le

disposizioni di principio dettate dal Dlgs n. 150/2009 tra le quali è utile richiamare l'art. 3, comma 5, il quale, a sua volta, dispone che il rispetto delle disposizioni del Titolo II *“è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance”*;

Di seguito, pertanto, si indicano alcuni passaggi fondamentali per una corretta gestione dei “progetti-obiettivo”.

1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance (da qui in avanti SMiVaP), adottato dall'Ente, deve disciplinare il contenuto del Piano della performance e, tal fine, prevedere che il piano debba definire gli obiettivi finalizzati a misurare e valutare la performance organizzativa delle strutture in cui è articolato l'Ente e deve prevedere la possibilità di attivare specifici “progetti-obiettivo” con l'utilizzo delle risorse di cui all'art. 67, comma 5, lettera b), del Ccnl recentemente stipulato. Nel disciplinare i “progetti-obiettivo” il Sistema deve esplicitamente prevedere che il progetto, proposto da uno o più dirigenti (qualora si tratti di risultati inter-direzionali, come, probabilmente, dovrebbe essere nella natura di tali tipologie di sistemi incentivanti), debba essere inserito nel Piano della performance, concorrendo a misurare i risultati organizzativi del gruppo di lavoro coinvolto. L'inserimento nel Piano della performance, in considerazione del fatto che si tratta di progetti la cui finalità è specificamente destinata a produrre dei risultati di miglioramento secondo la tempistica prevista dal medesimo progetto, può avvenire o in sede di approvazione iniziale (entro il 31 gennaio) o nell'ambito di una successiva rimodulazione, fermo restando che, in nessun caso, deve trattarsi di un progetto avviato prima dell'inserimento nel Piano, altrimenti verrebbe meno uno dei requisiti fondamentali di qualsiasi obiettivo, cioè la definizione preventiva. La proposta di “progetto-obiettivo” dovrà:

- a. identificare i bisogni specifici cui il progetto intende dare risposta, in termini di miglioramento, come pure i servizi su cui si vuole intervenire;
- b. indicare i concreti risultati di miglioramento cui è finalizzato il progetto, e segnatamente:
 - i miglioramenti attesi dal progetto;
 - i tempi di realizzazione;
 - le modalità di realizzazione e di verifica dei risultati;
- c. indicare i risultati oggettivamente verificati attraverso standard, indicatori, strumenti di misurazione, metriche, etc. e/o attraverso i giudizi espressi dall'utenza
- d. definire il gruppo di lavoro, i compiti e le responsabilità di ciascuno;
- e. le modalità di ripartizione delle risorse premiali destinate al gruppo di lavoro nella ipotesi in cui i risultati vengano conseguiti.

Inoltre, al fine di governare adeguatamente il processo per ciascun “progetto-obiettivo”, il sistema dovrebbe prevedere un triplice meccanismo di verifica:

- a) sulla compatibilità giuridica del progetto rispetto ai precetti CCNL e relativi orientamenti dell'Aran
- b) sulla congruità del progetto rispetto alle previsioni del CCNL, al fine di tener conto della coerenza con le risorse previste nell'ambito della costituzione del fondo per il salario accessorio;
- c) sulla correttezza e sulla misurabilità degli indicatori e sulla credibilità dei target e dei risultati nel rispetto dei requisiti minimali degli obiettivi di performance.

Il Sistema deve, inoltre, disciplinare l'inserimento, nella relazione della performance, dei risultati di ciascun “progetto-obiettivo”, così come avviene per tutti gli obiettivi di performance organizzativa

inclusi nel Piano della performance. Tale aspetto non dovrebbe presentare particolari difficoltà, in quanto la Relazione sulla performance dovrebbe includere tutti i “progetti-obiettivo”, nessuno escluso. L’inserimento nella relazione sulla performance, infatti, favorisce una validazione unitaria di tutti i risultati.

2. Il Piano della performance includerà, in una specifica sezione, tutti i “progetti-obiettivo”, compatibili con le risorse previste dal fondo e destinabili a tale finalità, che abbiano superato il triplice meccanismo di verifica disciplinato dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance. Le singole schede dei “progetti-obiettivo”, con tutto il corredo informativo previsto dal SMiVaP, ed in particolare, la tipologia e la metrica di miglioramento previsto, deve identificare il gruppo di lavoro coinvolto, i compiti e le responsabilità di ciascun componente e le modalità di ripartizione delle risorse incentivanti destinate al progetto. Il Piano della performance deve, inoltre, identificare gli obiettivi di performance di ciascuna unità organizzativa che partecipano alla misurazione e valutazione della performance organizzativa delle medesime strutture e definiscono gli indicatori che concorrono, secondo lo schema di cui all’art. 9 del D.lgs. n. 150/2009, alla performance individuale dei dirigenti e del personale del comparto.

Per l’anno 2022 è stato individuato un progetto - obiettivo afferente all’ area tecnico - manutentiva avente ad oggetto l’efficientamento della raccolta e del trasporto rifiuti ingombranti dal domicilio degli utenti al centro di raccolta, che coinvolge 1 operaio, dipendente cat. B.

Il premio previsto è pari ad euro 1.300,00.

E. Produttività collettiva – premi collegati alla *performance* individuale (art.68 c.2 lett.b CCNL 2018).

Il sistema di incentivazione del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione come definiti dall’ente ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009.

Esso è finalizzato all’incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l’incremento della produttività orientati al perseguimento dell’efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi predefiniti nel piano della *performance* e in particolare nel PDO allegato al PEG o negli analoghi strumenti di programmazione adottati dall’ente, tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009.

Per produttività è previsto l’importo pari ad euro 1.500,00.

F. Progressioni economiche

Nell’anno 2022, con decorrenza 01/01/2022, viene attivata una progressione orizzontale all’interno della categoria B.

In data 28 novembre 2022, presso la sede del Comune di Soriso, le componenti rappresentanze parte pubblica e sindacale, riunite, stipulano la preintesa del presente contratto integrativo collettivo decentrato:

Parte Pubblica:

Presidente della Delegazione



Dott.ssa Napolitano Anna Laura

Rappresentanti sindacali territoriali del Comparto delle Autonomie Locali:

F.P. C.G.I.L.

Monaco Federica

F.P. C.I.S.L.

Buzio Alessandro

R.S.U.

Vicario Sabrina

Acquisito il parere del Revisore dei Conti in data 29/11/2022

Vista la Delibera della G.C. n. 63 in data 30/11/2022 che ha autorizzato la sottoscrizione definitiva del presente contratto;

In data 12/12 /2022, presso la sede del Comune di Soriso, le componenti rappresentanze parte pubblica e sindacale, riunite, stipulano il presente contratto integrativo collettivo decentrato:

Parte Pubblica:

Presidente della Delegazione



Dott.ssa Napolitano Anna Laura

Rappresentanti sindacali territoriali del Comparto delle Autonomie Locali:

F.P. C.G.I.L.

Monaco Federica

F.P. C.I.S.L.

Buzio Alessandro

R.S.U.

Vicario Sabrina