



COMUNE DI ARIANO NEL POLESINE (Rovigo)

Comune del Parco Regionale Veneto Delta del Po
P.zza Garibaldi, 1 c.a.p. 45012 – c.f. e p. Iva 00197150295
E mail segreteria@comune.arianonelpolesine.ro.it
Tel. 0426 71131 Fax 0426 372185

Contratto Collettivo Integrativo 2020 – parte economica – stipula definitiva

L'anno duemilaventuno (2021), addì ventisei (26) del mese di ottobre alle ore 10:00 presso la Sede del Comune intestato, al fine di dare attuazione alle norme di cui ai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro per il comparto REGIONI-ENTI LOCALI, in relazione al disposto dell'art. 40, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e dell'art. 8 del C.C.N.L. stipulato il 21 maggio 2018, si è riunita la delegazione trattante come istituita ai sensi dell'art. 10 dello stesso C.C.N.L.

Sono presenti nella sede del Comune:

Per la Delegazione di parte pubblica (costituita con deliberazione di Giunta comunale n. 52 del 18/05/2021):

N.D.	Nominativi	Funzione
	Giuseppe Esposito – segretario comunale pro tempore	Presidente

Per la Delegazione di parte sindacale:

N.D.	Nominativi	Organizzazione rappresentata
	Francesco Malin	CISL FP
	Dario Crivellari	RSU
	Andrea Tessarin	RSU

P R E M E S S O

– che l'art. 7, comma 4 del C.C.N.L. stipulato il 21.05.2018 testualmente recita:

“4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;*
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;*
- c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;*
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;*
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinqes, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;*
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinqes comma 1;*
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;*
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;*
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1;*

- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. b) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni.”

VISTO ancora l'art. 7 del C.C.N.L. 21 maggio 2018, commi 1, 2 e 3, e l'art. 8 dello stesso che, rispettivamente, disciplinano:

- a) La composizione delle delegazioni;
- b) I tempi e le procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato;

VISTI i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto regioni-autonome locali,

PRESO ATTO dei vincoli previsti dall'art. 40 comma 3 del D.Lgs. n. 165/2001 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;

PRESA VISIONE della deliberazione di Giunta Comunale n. 52 del 18/05/2021, dichiarata immediatamente eseguibile, di costituzione della delegazione trattante di parte pubblica;

PRESO ATTO della definitiva costituzione del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2020 giusta determinazione del responsabile del segretario comunale reggente ad interim il servizio Personale n. 961 del 30/12/2020;

RICHIAMATO il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo allegato alla deliberazione G.C. n. 107 del 2.11.2015 all'oggetto: “Autorizzazione alla P.P. alla sottoscrizione del CCDI relativo alla liquidazione del salario accessorio – Anno 2014” dispone che lo stesso ha validità per gli anni 2012 – 2016 con cessazione di efficacia per le clausole di mancato adeguamento alle disposizioni di cui al D Lgs. n. 150/2009 a far data dall'1.1.2013 in applicazione dell'art. 65, comma 3 dello stesso decreto legislativo; e che all'articolo

7 punto 3) “Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie oggetto di contrattazione e di concertazione, restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure in vigore e le procedure in uso”;

DATO ATTO CHE l'Ente:

- aveva ritenuto necessario garantire l'allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale ed i periodi contrattuali della contrattazione integrativa;
- aveva proceduto, per l'esercizio finanziario 2018, alla stipula di un contratto decentrato integrativo relativo alla sola parte economica, con il quale disciplinare esclusivamente le modalità utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, sulla base delle clausole dei precedenti CCDI, nelle more della sottoscrizione del nuovo contratto integrativo di parte normativa;
- aveva previsto con il CCDI normativo, relativo al periodo 2019-2021, di realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale utilizzando, in una prima fase, relativa all'anno 2018, una clausola di ultra attività del contratto integrativo normativo precedente, secondo le previsioni contenute nel precedente contratto nazionale;

RILEVATO CHE il Comune di Ariano nel Polesine con deliberazione di G.C. n. 99 del 20/12/2019 aveva autorizzato la delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente del Comune di Ariano nel Polesine ma che la sottoscrizione definitiva, ad oggi, non è mai avvenuta ed avverrà probabilmente nel 2021;

RITENUTO, pertanto, di realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale dal 2021, continuando ad utilizzare per le annualità economiche 2019 e 2020 una clausola di ultra attività del contratto integrativo normativo precedente, secondo le previsioni contenute nel precedente contratto nazionale limitando, naturalmente, il fondo alle sole risorse stabili;

PRESO ATTO che in data 13/07/2021 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per il presente contratto relativo alla distribuzione del fondo per le risorse decentrate con valore per l'anno 2020;

RILEVATO CHE sull'ipotesi di accordo sottoscritta ha espresso parere favorevole l'organo di revisione con verbale 82 del 07/09/2021;

DATO ATTO che con deliberazione di Giunta Municipale n. 109 del 14.10.2021 è stato autorizzato il Presidente della delegazione trattante alla stipula definitiva del contratto in argomento;

C I Ò P R E M E S S O

le parti, che riconoscono la premessa narrativa come parte essenziale del presente accordo, in relazione alle norme prima richiamate:

STIPULANO LA SEGUENTE IPOTESI DI ACCORDO:

1) CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente contratto, si applica al personale dipendente del Comune di Ariano nel Polesine a tempo indeterminato, con rapporto di lavoro subordinato.

Il presente contratto decentrato integrativo ha efficacia relativamente al trattamento accessorio per l'anno 2020.

Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

2) CRITERI GENERALI DI RIPARTIZIONE E UTILIZZO DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ

La ripartizione e l'utilizzo delle risorse decentrate del fondo per l'incentivazione del personale dipendente sono strumentali rispetto:

- a) alla garanzia della flessibilità, dell'efficienza e della produttività dei servizi di competenza dell'amministrazione coerentemente ai vigenti sistemi di pianificazione, programmazione e ciclo della performance di cui al vigente sistema di valutazione;
- b) alla valorizzazione delle competenze professionali del personale incentivando in modo particolare l'impegno e la qualità della prestazione lavorativa resa a favore dell'amministrazione.

Le parti si danno reciprocamente atto che ogni decisione in tema di destinazione delle risorse decentrate all'incentivazione di performance del personale dipendente deve trovare una diretta legittimazione nell'ambito di una diffusa pianificazione delle attività di questa Amministrazione, conformemente alle indicazioni contenute nei suoi programmi, piani pluriennali, bilanci e piano degli obiettivi. Per tale via, dunque, l'obiettivo è quello di tendere al continuo e costante miglioramento del livello quali/quantitativo dei servizi e, al contempo, alla valorizzazione dell'apporto offerto dal personale alla performance organizzativa, misurato sulla base dei risultati conseguiti, introducendo una correlazione dinamica tra remunerazione e contenuti delle posizioni di lavoro in termini di competenze professionali, contributi partecipativi, profili motivazionali e di disagio delle condizioni di lavoro.

Al fine di legittimare una corretta erogazione del trattamento economico accessorio è necessaria la predisposizione di progetti di miglioramento dei servizi al cui conseguimento ed accertamento deve essere condizionata la erogazione degli incentivi, nel rispetto delle disponibilità di bilancio e dell'obbligo di contenimento della spesa per il personale.

Le parti conseguentemente si danno reciprocamente atto che il sistema incentivante, come risultante dalla applicazione del vigente sistema di valutazione, è selettivo, cioè necessariamente orientato al riconoscimento degli apporti lavorativi in funzione del conseguimento degli obiettivi di sviluppo e/o di realizzazione di progetti, di razionalizzazione e di miglioramento dei servizi costituenti effettivi e reali momenti di incremento della performance nel suo complesso.

3) ENTITA' DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020

La parte pubblica, nella persona del Presidente, per l'anno 2020, comunica che le risorse decentrate di parte stabile ammontano ad € 91.777,05 come da determinazione sopra richiamata.

Sulla base dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 secondo cui *“Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei*

servizi e garantire adeguati livelli di efficienza e di 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'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato", tuttavia si prende atto che rispetto alla somma di 91.777,05 sono state distinte € 87.360,30 soggette al limite 2016 (84.955,82) ed € 4.416,75 non soggette al limite per cui la quantificazione delle risorse stabili al netto dei limiti di legge è pari ad **€ 89.372,57** con un taglio di € 2.404,48.

Le risorse variabili sono state costituite nell'importo di € 250,55 soggette al limite e quindi tagliate per un taglio complessivo che raggiunge € 2.655,03 ed € 33.995,66 che transitano nel fondo come incentivi funzioni tecniche successive al 1/1/2018 (Art. 113 D.Lgs 50/2016) per essere liquidate secondo la regolamentazione in essere.

4) UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020

Le Parti danno atto che la quota del "Fondo" non disponibile per la contrattazione è pari ad euro 35.508,40, di cui euro 8.094,24 utilizzata per l'indennità di comparto ed euro 27.414,16 per le progressioni orizzontali in essere al 2020. Pertanto, risulta una parte stabile residua teoricamente disponibile per la contrattazione relativa alla parte c.d. stabile di euro 53.864,17.

Alla quota di euro 53.864,17 vanno detratte le seguenti somme già pagate nel corso del 2020:

- € 330,00 per indennità di rischio pagata in base all'art. 37 CCNL 14/09/2000 ed alla precedente regolamentazione normativa in assenza di CCI normativo;
- € 720,00 per indennità di disagio pagata in base all'art. 17, c. 2, lett. e) CCNL 01/04/1999 ed alla precedente regolamentazione normativa in assenza di CCI normativo;
- € 3302,88 per indennità specifiche responsabilità pagata in base all'art. 17, c. 2, lett. i) CCNL 01/04/1999 ed alla precedente regolamentazione normativa in assenza di CCI normativo;

Quindi, per la residua quota del fondo disponibile ammontante ad euro 49.511,29 si decidono le seguenti destinazioni:

- in quanto ad € 516,46 per indennità di maneggio valori (art. 36 CCNL 14/09/2000);
- in quanto ad euro 1.110,84 per indennità di vigilanza (art. 16 CCNL 22/01/2004);
- in quanto ad euro 1.500,00 per indennità per specifiche responsabilità (art. 17, c. 2, lett. i) CCNL 01/04/1999);
- in quanto ad euro 900,00 per indennità ex art. 17, comma 2, CCNL 22/01/2004;
- in quanto ad € 27.290,39 alla performance organizzativa pari ad un importo del 60% del totale da attribuire da parte dei responsabili di area sulla base del piano della performance per l'anno 2020, nonché sulla base della valutazione del personale, secondo il sistema della performance in vigore;
- in quanto ad € 18.193,60 alla performance individuale pari ad un importo del 40% del totale da attribuire da parte del responsabile di area sulla base del piano della performance per l'anno 2020 sulla base degli obiettivi ivi previsti in conformità agli obiettivi generali e specifici contenuti nei documenti programmatici del comune nonché secondo quanto previsto dal vigente sistema di valutazione della performance dell'ente.

Le parti confermano, quindi, il finanziamento delle seguenti voci retributive:

TOTALE RISORSE STABILI 2020	Erogate	erogabili	Totale 89.372,57
Progressioni orizzontali – (art. 14, c. 5, CCNL 01/04/1999 ed art. 39, c. 2, CCNL 14/09/2000)	27.414,16		27.414,16
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	8.094,24		8.094,24
Indennità di rischio (art. 37 CCNL 14/09/2000)	330		330
Indennità di disagio (art. 17, c. 2, lett. e) CCNL 01/04/1999)	720		720
Indennità di vigilanza (art. 16 CCNL 22/01/2004)	1.110,84		1.110,84
Indennità di maneggio valori (art. 36 CCNL 14/09/2000)		516,46	516,46
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, c. 2, lett. i) CCNL 01/04/1999)	3.302,88	1.500,00	4.802,88
Indennità ex art. 17, comma 2, CCNL 22/01/2004		900,00	900,00
Performance organizzativa e individuale		45.483,99	45.483,99
Totale somme erogabili/erogate			89.372,57

5) INTERPRETAZIONE AUTENTICA

Le parti danno atto che, qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.C.I., le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto dovranno incontrarsi tempestivamente, e comunque entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale, il significato della clausola controversa.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.I..

6) DISPOSIZIONI FINALI

Le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite da un successivo contratto, salvo il caso in cui intervengano contrastanti disposizioni di legge o di contratto nazionale.

Letto, approvato e sottoscritto.

Del che è verbale.

Ariano nel Polesine, lì 26/10/2021

Delegazione di parte pubblica

	Giuseppe Esposito – segretario comunale pro tempore	
--	---	--

Delegazione di parte sindacale

	Francesco Malin CISL FP	
--	-------------------------	--

Rappresentanza Sindacale Unitaria

	Dario Crivellari RSU	
	Andrea Tessarin RSU	