

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
ANNO 2021

\* \* \*

In data 21/02/2022 presso il Comune di TRASQUERA (VB) si sono riunite le delegazioni trattanti del Comune di TRASQUERA per la trattazione dell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Anno 2021

**Delegazione Trattante di Parte Pubblica:**

- Il Segretario Comunale Dr. Pietro Boni
- La responsabile del Servizio Economico – Finanziario e candidata RSU dr.ssa Salima Avignano

**Delegazione trattante di parte sindacale:**

**Le Federazioni Sindacali Territoriali.**

- Per la UIL fpl dr. Angelo Gallina
- Per la CGIL dr.ssa Federica Monaco

**TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**  
**CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale**

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

- D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- D.Lgs. 150/2009 "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", in particolare artt. 16, 23 e 31;
- D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018

**Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**

1. Il presente contratto decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di TRASQUERA, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato.
2. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione produttività.



3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

### **Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto**

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

### **Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controverse individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

### **Art. 5 – Obiettivi e strumenti**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che si articola nei seguenti modelli relazionali:
  - a) contrattazione collettiva decentrata integrativa, sulle materie e con le modalità indicate dai CCNL di comparto;
  - b) concertazione, sulle materie e con le modalità indicate dai CCNL di comparto;
  - c) informazione, sulle materie che non sono oggetto di contrattazione e concertazione;
  - d) consultazione, ove specificatamente indicato dalla norma;
  - e) confronto, ove specificatamente indicato dalla norma;
3. L'istituto della contrattazione collettiva decentrata integrativa viene gestito ai sensi e secondo le modalità, i limiti, le dinamiche e le finalità previste dal CCNL, e disciplinato in ambito aziendale con apposito protocollo d'intesa.

Ai sensi dell'art. 4, commi 5 e 6 del CCNL 1.04.1999 le clausole del CCDI non possono essere in contrasto con i vincoli, normativi, finanziari e temporali, dettati dal contratto collettivo nazionale. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Ai sensi dell'art. 10, comma 3 del CCNL 1.04.1999 l'Ente, nella contrattazione collettiva integrativa decentrata, ritiene di avvalersi dell'assistenza dell'A.R.A.N., relativamente alla interpretazione del testo contrattuale ed alle linee guida per la sua applicazione. In subordine anche del parere dell'A.N.C.I.

Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai Dirigenti/Responsabili di Settore riguardanti materie oggetto di contrattazione sarà richiamato il preventivo parere della Commissione trattante o il CCDI aziendale in vigore sottoscritto dalle parti.

4. Gli istituti della concertazione e dell'informazione vengono attivati e gestiti ai sensi e secondo le modalità, le dinamiche e le finalità previste dal CCNL.

Il materiale oggetto di informazione dovrà essere fornito in forma scritta o su supporto informatico attraverso i canali informatici.



5. Presso l'Ente Comune di TRASQUERA (VB) nel rispetto dei tempi e modalità previste dai CCNL di comparto, la contrattazione e la concertazione possono essere regolate da uno specifico protocollo d'intesa tra le parti.

## TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

### Art. 6 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale 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.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito DEL Titolo VIII CCNL 21.05.2018) possono essere rese disponibili nel rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti e nell'effettiva disponibilità di bilancio creata a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.
3. Non viene riconosciuto come mancato raggiungimento degli obiettivi, quello derivante da cause non imputabili alle unità operative.

### Art. 7 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:
  - a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituito per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance;
  - b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall'art. 9 comma 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010) istituito per il quale si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance;
  - c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente;
  - d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettera k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V);

## CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

### Art. 8 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
  - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
  - e) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito"; tuttavia – conformemente a quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 31, comma 2, e 19, comma 6, del D.Lgs. 150/2009 modificato ed integrato dal D.Lgs. 141/2011 – *"deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse*



*destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale...*"

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convergono altresì sui seguenti principi fondamentali:
  - 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, non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocristiche 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 quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) la performance 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;
  - e) il sistema di misurazione e valutazione della performance si applica sia agli istituti incentivanti che alla progressione economica orizzontale.
3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, la categoria di appartenenza, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.
4. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 10 giorni.  
Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
  - Riposo settimanale compensativo per attività prestata in giorno festivo
  - Recupero lavoro straordinario
  - Congedo ordinario
  - Permessi sostitutivi delle festività soppresse
  - Permessi per nascita di figli e lutto
  - Permessi per donazioni di sangue
  - Permessi sindacali retribuiti
  - Assenze per infortuni sul lavoro
  - Congedo di maternità o paternità (periodo obbligatorio).
5. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato e/o determinato, non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo per i primi sei mesi di lavoro, in caso di mancato superamento del periodo di prova.

**CAPO III – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA'**

**Art. 10 – Principi generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.

4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Area.

L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie



condizioni di “resa” della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Area.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito indicate. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.
10. Tutte le indennità accessorie saranno erogate salvo disponibilità del fondo per le risorse decentrate.

#### **Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità**

1. Ai sensi dell' art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018 Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, nel Comune di Trasquera non ricorre la fattispecie relativa all'attribuzione di particolari responsabilità, essendo i dipendenti amministrativi titolari di P.O.

#### **CAPO V – COSTITUZIONE DEL FONDO ANNO 2021**

Richiamata la D.G.C. n. 39/2011 di approvazione della contrattazione decentrata relativa all'anno 2011 (Totale fondo € 12.505,38);

Dato atto che le PO assegnate al personale dipendente del Comune di Trasquera ammontano ad € 15.000,00

Richiamata la D.D. n. 190 del 01/12/2021 avente ad oggetto : “COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2021 AI SENSI DELL'ART.67 DEL CCNL FUNZIONI LOCALI DEL /21.05.2018” nella quale il fondo risulta così costituito

<b>FONTI</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>Valore</b>
<b>RISORSE STABILI</b>		
Art. 67 comma 1	Importo unico consolidato anno 2017 - al netto P.O. per enti senza dirigenza	11.363,11
Art. 67 comma 2 lett. a)	Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015 - SOLO DAL 2019	332,80
Art. 67 comma 2 lett. b)	Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018	139,88
Art. 67 comma 2 lett. c)	Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	
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)	<b>solo per Regioni</b>	-
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		11.835,79
<b>INCREMENTI VARIABILI</b>		
Art. 67 comma 3 lett. o)	Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	-
Art. 67 comma 3 lett. b)	Piani di razionalizzazione	
Art. 67 comma 3 lett. c)	Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ICI, avvocatura, ecc.)	
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)	<b>Personale case da gioco</b>	
Art. 67 comma 3 lett. h)	Incremento max 1,2% monte salari 1997	€ 669,59
Art. 67 comma 3 lett. i)	Incremento per obiettivi del Piano performance	
Art. 67 comma 3 lett. j)	<b>Incremento risorse a seguito di sperimentazione ex art. 23 co. 4 D.Lgs 75/2017</b>	
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	
<b>TOTALE INCREMENTI VARIABILI</b>		669,59
<b>TOTALE FONDO 2021</b>		<b>12.505,38</b>

**PROPOSTE -**

Risorse variabili – Si propone il mantenimento dello stesso importo delle risorse variabili del fondo ex art. co. 5, tenuto conto che gli uffici già operati da nuovi adempimenti di legge svolgono servizi che altrove vengono esternalizzati

**PROGRESSIONI DI CARRIERA** – Non si prevede per l'anno 2021 alcuna progressione dei dipendenti dell'Ente, essendo state attribuite con decorrenza 01.01.2020

**UTILIZZO DEL FONDO**

1. Finanziamento delle progressioni orizzontali già riconosciute art. 16 CCNL 2018 totale € 4.276,67
2. Finanziamento delle indennità di comparto - art. 33 co. 4 CCNL 2004 Tot. € 1.882,32

Le parti concordano che l'importo di € 2.500,00 sarà erogato a titolo di produttività al dipendente non titolare di P.O. sulla base dell'apporto reso, oggettivamente determinabile sulla base della valutazione complessiva dal Nucleo di Valutazione e conseguita, l'importo residuo sarà riconosciuto quale economia.

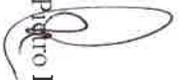
La presente delibera è in conformità alle disposizioni dei CCNL attualmente vigenti per quanto in esso non disciplinato.



**SOTTOSCRIZIONE**

Letto confermato e sottoscritto

**Per la parte pubblica:**

Il Segretario Comunale dr.  Pietro Boni

La Responsabile del Servizio Finanziario dr.ssa Salima Simona Avignano



**Per la Delegazione Sindacale:**

UIL FPL  
Segretario Generale Dott. Angelo Gallina

FP CGIL  
Dott.ssa Federica Monaco



Trasquera, li 21/02/2022