



# COMUNE DI VINCHIO

Provincia di Asti

## CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DI LAVORO

ANNO 2020

L'anno duemilaventi il giorno 24 del mese di NOVEMBRE  
alle ore 10,00 nella sede municipale, si sono riuniti:

*per la Parte Pubblica:*

- MONTI Dott. Alfredo - Segretario Comunale

*per la Parte Sindacale:*

- CERRATO Dott. Sergio - U.I.L FPL

PREMESSO

- Che è necessario procedere alla contrattazione per il corrente anno con contestuale costituzione del fondo di produttività e conseguente distribuzione;
- Che in data 21 maggio 2018 è stato siglato il CCNL per il triennio 2016-2018;

Tanto premesso, le parti, come sopra costituite, convengono quanto segue:

### Art. 1

#### Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

## Art. 2

### Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Vinchio con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

## Art. 3

### Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata **NORMATIVA TRIENNALE** dal 01/01/2019 al 31/12/2021  
Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
2. 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.

## Art. 4

### Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
  - progressioni economiche nella categoria;
  - indennità di comparto;
  - indennità ex VIII livelli.
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

## Art. 5

### Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. In caso di mancato utilizzo delle risorse presenti nella costituzione del fondo 2019, i risparmi *confluiranno nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti.*
3. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 01/01/2020 (1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo, ovvero al primo gennaio di ogni anno del triennio contrattuale integrativo). Il personale interessato deve possedere il requisito

minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato. *Può essere previsto anche un requisito di permanenza superiore ai 24 mesi.*

4. Nell'allegato A) sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione.

#### Art. 6

#### Risorse decentrate

I fondi denominati risorse decentrate vengono rideterminati distinguendo fra risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, che quindi si consolidano in un valore unico che non va annualmente ricontrattato e risorse aventi caratteristiche di eventualità e variabilità che devono essere verificate annualmente in sede di contrattazione decentrata.

Le modalità di costituzione del fondo sono dettate prevalentemente dall'art. 67 del CCNL 2016 - 2018 che distingue tra risorse stabili e risorse variabili. La novità introdotta dal Contratto in materia di impostazione del fondo prevede che la parte stabile sia costituita al netto delle risorse destinate nell'anno 2017 alle retribuzioni di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite, come previsto dallo stesso art. 67; comma 1, e dall'art. 15, comma 5. L'ammontare di dette risorse rientra comunque nel limite previsto dall'art. 23, comma 2, del D.L. n. 75/2017.

La Dichiarazione congiunta n. 5 del Contratto in esame prevede che gli incrementi del fondo relativi alle seguenti somme:

a) euro 83,20 per ogni unità di personale in servizio al 31.12.2015, a decorrere dal 31 dicembre 2018 ed a valere dall'anno 2019;

b) le differenze tra gli incrementi a regime per progressioni nella categoria,

non sono assoggettati ai limiti di crescita dei fondi previsti dalle norme vigenti. L'art. 67, c. 7, CCNL 2018, dispone, peraltro, che la quantificazione del fondo "deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, c. 2, D. Lgs. n. 75/2017" e fino alla vigenza di detto limite, per cui la previsione della citata Dichiarazione n.5 ne individua espressamente una eccezione



**COSTITUZIONE DEL FONDO PRODUTTIVITA' ANNO 2020  
(ART 67 CCNL 21/5/2018)**

**RISORSE STABILI**

Art 67 comma 1	Importo unico consolidato anno 2017 - al netto PO	17.607,07
Art 67 comma 2 lett a	Incremento € 83,20 per ogni dip in servizio al 31/12/2015 - SOLO DAL 2019	249,60
Art 67 comma 2 lett b	Differenziali PEO sul personale in essere al 1/4/2018	186,16
Art 67 comma 2 lett c	Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	201,24
	Decurtazione fondo - fissa e variabile - decreto legge 78/2010 art. 4 comma 2	- 2.084,00
Art 67 comma 2 lett e	Incremento per processi associative e delega di funzioni con trasferimento di personale	0
Art 67 comma 2 lett g	Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	0
Art 67 comma 2 lett h	Incremento per riorganizzazioni con aumento dotazione organica	0
	<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>16.160,07</b>

**RISORSE VARIABILI**

Art 67 comma 3 lett a	Legge 449/97, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	0
Art 67 comma 3 lett b	Piani di razionalizzazione	0
Art 67 comma 3 lett c	Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ecc)	00
Art 67 comma 3 lett d	Ratei di importi RIA su cessazioni in corso anno precedente	0
Art 67 comma 3 lett e	Risparmi da utilizzo straordinari	0
Art 67 comma 3 lett f	Rimborso spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria	0
Art 67 comma 3 lett h	Incremento max 1,2% monte salari 1997	0
Art 67 comma 3 lett i	Incremento per obiettivi del Piano performance	0
Art 67 comma 3 lett j	Incremento a seguito di sperimentazione ex art 23 co. 4 D Lgs 75/2017	0
Art 67 comma 3 lett k	Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	0
Art 68 comma 2 lett.d	Frazioni di RIA di cessati nell'anno	00
	<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>00</b>

<b>Totale fondo per le risorse decentrate da ripartire per l'anno 2020</b>	<b>16.160,07</b>
--	------------------

## Art. 7

### Criteria per la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate anno 2020

Le parti concordano di utilizzare, per l'anno 2020 il fondo, così come prescritto al precedente articolo e nel rispetto di quanto prescritto dall'art. 17 del CCNL 01/04/1999, come segue:

Risorse	Importo	Parte fissa del fondo	Parte variabile del fondo
Totale fondo per le risorse decentrate anno 2019	16.160,07	16.160,07	00,00
Progressioni economiche orizzontali attribuite		1.857,50	
Differenziali Peo sul personale in essere al 01/04/2018		186,16	
Indennità di comparto		366,36	
Indennità condizioni di lavoro		153,85	
Indennità di servizio esterno		120,00	
Compensi per specifiche responsabilità			
Personale in convenzione Resp. Finanziario		6.000,00	
Personale in convenzione Resp. Tecnico		4.000,00	
Incentivi progettazione lavori			
Progetto spargimento sale		1.500,00	
Importo residuo del fondo per le risorse decentrate dopo avere corrisposto le suindicate indennità			
Produttività /performance			1.976,20

## Art. 8

### Indennità condizioni di lavoro

Tale indennità assorbe le precedenti indennità di rischio, disagio e maneggio valore.

Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni ed è *riconosciuta ai lavoratori che sono maggiormente esposti alle citate condizioni di lavoro.*

Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a situazioni pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale.

In particolare le parti individuano, i beneficiari di tali compensi nei dipendenti dell'Ufficio Tecnico Comunale e della Manutenzione stradale che lavorano all'esterno.

Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

L'indennità di condizioni di lavoro verrà commisurata ai giorni di effettivo svolgimento dell'attività lavorativa con una somma giornaliera pari ad € 3,00 per le giornate effettivamente svolte.

## Art. 9

### Compensi per specifiche responsabilità

Le parti dispongono che tali compensi potranno essere riconosciuti al personale dipendente appartenente alla categoria B, C e D non titolari di P.O. al quale è stato attribuito, con atto

formale, l'esercizio di specifiche responsabilità, in presenza di funzioni di particolare rilevanza, come previste dall'art 70 quinquies.

Tali compensi verranno commisurati in base al grado di responsabilità attribuito e ai diversi compiti assegnati ai diversi dipendenti

L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo.

Si concorda inoltre che, annualmente, si procederà alla verifica della permanenza delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei suddetti compensi.

#### **Art. 10**

##### **Maggiorazione orario per lavoro ordinario festivo**

Le parti concordano che al personale dipendente che presti attività in giorno festivo infrasettimanale spetta di diritto l'equivalente riposo compensativo o la corresponsione del compenso per lavoro straordinario, con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo

#### **Art. 11**

##### **Incentivi progettazione**

Le parti riconoscono che il D Lgs 56/2017 ha modificato il D Lgs 50/2016 introducendo una nuova disciplina relativamente al fondo incentivante da riconoscere alle funzioni tecniche svolte da dipendenti pubblici nell'ambito di opere/lavori, servizi e forniture.

Nello specifico, le Amministrazioni pubbliche destinano ad un fondo per la progettazione e l'innovazione risorse finanziarie in misura non superiore al 2% degli importi posti a base di gara di un'opera o di un lavoro nonché di un servizio o fornitura.

L'80% di tale fondo è ripartito, per ciascuna opera o lavoro, tra i dipendenti interessati (responsabile del procedimento e incaricati della redazione del progetto, del piano della sicurezza, della direzione lavori, del collaudo nonché tra i collaboratori) secondo dei criteri e con le modalità previsti in sede di contrattazione decentrata e adottati in un successivo regolamento comunale; gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali ed assistenziali a carico dell'amministrazione

Le parti concordano che l'Ente, annualmente e sulla base dei lavori in corso, determina la somma per la corresponsione di tale incentivo, che andrà attribuito secondo quanto previsto da un apposito regolamento comunale.

#### **Art. 12**

##### **Criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale e di ripartizione delle risorse destinate all'incentivazione del personale**

Le parti concordano che le risorse previste nel fondo per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi saranno corrisposte in base al merito e all'impegno individuale e/o di gruppo in modo selettivo e secondo criteri prestabiliti in appositi progetti stabiliti in sede di approvazione del PEG e del Piano Performance e soggetti a possibili integrazioni in funzione di diverse, ulteriori esigenze che potranno emergere nel corso dell'anno.

La gestione degli incentivi sarà ispirata ai seguenti principi fondamentali:

- corresponsione degli incentivi soltanto a fronte di un risultato individuale aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa;
- corresponsione di incentivi soltanto a conclusione del processo annuale di valutazione delle prestazioni e dei risultati;
- graduazione degli incentivi comunque in armonia con la dinamica salariale delle differenti categorie di inquadramento del personale.

L'erogazione della produttività, sarà effettuata alla conclusione dell'iter di valutazione.

**Art. 13**  
**Formazione ed aggiornamento professionale**

Le innovazioni organizzative, i continui mutamenti - sempre complessi e di rilievo - degli assetti normativi e l'evoluzione dei supporti operativi uniti all'esigenza di valorizzazione delle risorse umane impongono un costante progressivo sviluppo dei momenti di formazione-aggiornamento. Nel riconoscere tale principio le parti convengono di promuovere e favorire nei limiti delle risorse economiche disponibili la formazione e l'aggiornamento del personale dipendente dell'Ente.

**Art. 14**  
**Lavoro straordinario**

Le parti concordano che, per l'anno 2020, le risorse finanziarie previste per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario, ammontano ad €. 1.500,00. A domanda del dipendente e compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle norme contrattuali in vigore. Le somme non utilizzate verranno inserite nel fondo produttività anno successivo come risparmi.

**Art. 15**  
**Flessibilità dell'orario di lavoro**

L'Ente si riserva di verificare e valutare le modalità di orario flessibile al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente tenendo conto del personale che fornisce servizi da svolgersi con tempi ben definiti (es uffici demografici, attività di polizia municipale).

**Art. 16**  
**Norma di rinvio**

Per quanto non espressamente previsto nel presente contratto le parti rinviano al contratto nazionale vigente ed ai contratti decentrati non in contrasto con quanto disciplinato nei precedenti articoli.

A tal fine le parti concordano che in presenza di un nuovo contratto nazionale si incontreranno nuovamente per integrare il presente contratto decentrato.

**ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA**

**1. Requisito periodo minimo di anzianità**

Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:

- ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.

**- 2. Criteri di valutazione**

1. Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del biennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto, secondo le modalità stabilite in attuazione dell'articolo 8 del CCI.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio l'ente individua fasce di punteggio in relazione alla valutazione ottenuta.

### 3. Procedimento

1. Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il dirigente/responsabile P.O. del Settore Personale procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.
2. Per ciascun dipendente è compilata una scheda è preceduta da un colloquio con l'interessato.
3. Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio. In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 15 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il dirigente decide in via definitiva.
4. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita ed approvata la graduatoria e comunicati gli esiti ai diretti interessati.

VINCHIO, 21/11/2020

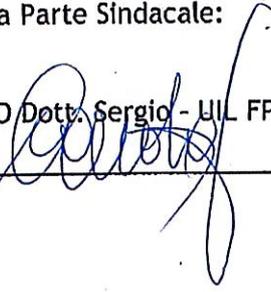
per la Parte Pubblica:

MONTI Dott. Alfredo - Segretario Comunale

  
\_\_\_\_\_

per la Parte Sindacale:

CERRATO Dott. Sergio - UIL FPL

  
\_\_\_\_\_