



Comune di Canaro

Provincia di Rovigo

**Contratto Collettivo Integrativo  
2021 – parte economica  
Stipula definitiva**

Three handwritten signatures in black ink are located in the bottom right corner of the page. The signatures are stylized and appear to be in cursive.

L'anno duemilaventuno (2021), addì ventinove (29) del mese di dicembre alle ore 8:30 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:

**Per la Delegazione di parte pubblica** (costituita con deliberazione di Giunta comunale n. 54 del 23.06.2018):

N.D.	Nominativi	Funzione
	Giuseppe Esposito – segretario comunale pro tempore	Presidente
	Moira Pelà – responsabile finanziario	Componente

**Per la Delegazione di parte sindacale:**

N.D.	Nominativi	Organizzazione rappresentata
	Daniele Cirelli	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-quinques, 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-quinquies 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;*
- f) 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. 54 del 23 giugno 2018, dichiarata immediatamente eseguibile, di costituzione della delegazione trattante di parte pubblica;

PRESO ATTO della costituzione del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2021 in base al nuovo CCNL 21/05/2018 con determinazione del responsabile dell'area servizi generali n. 408 del 17/12/2021 relativamente alla parte stabile;

PRESO ATTO della deliberazione di G.C. n. 129 del 18/12/2021 con cui si autorizzava il Responsabile del Servizio Personale a determinare definitivamente il “Fondo risorse decentrate anno 2021” di cui all'art. 67 del CCNL sottoscritto il 21/5/2018 con le quote variabili contenute nella stessa;

PRESO ATTO della definitiva costituzione del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2021 giusta determinazione del responsabile dell'area servizi generali n. 411 del 18/12/2021;

PRESO ATTO che in data 20/12/2021 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 2021;

RILEVATO CHE sull'ipotesi di accordo sottoscritta ha espresso parere favorevole l'organo di revisione con verbale 26/2021;

DATO ATTO che con deliberazione di Giunta Municipale n. 134 del 28.12.2021 è stato autorizzato il Presidente della delegazione trattante alla stipula definitiva del contratto in argomento;

## CIÒ PREMesso

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

### INIZIANO A STIPULARE LA SEGUENTE IPOTESI DI ACCORDO:

#### 1) CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

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

Il presente contratto decentrato integrativo ha efficacia per l'anno 2021.

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 2021

La parte pubblica, nella persona del Presidente, per l'anno 2021, comunica che le risorse decentrate di parte stabile ammontano ad € 28.617,76, come da determinazione del Responsabile dell'area finanziaria sopra richiamata, mentre il fondo definitivo ammonta ad € 50.871,70 di cui:

Parte stabile € 28.617,76

Parte variabile € 22.253,94 di cui € 16.979,11 da destinare a incentivi per specifiche norme di legge, € 39,00 da destinare a incentivi per specifiche norme di legge ed € 5.235,83 utilizzabili per destinazioni di parte variabile in contrattazione.

### 4) UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2021

Le Parti danno atto che la quota del "Fondo" non disponibile per la contrattazione è pari ad euro 17.211,79, di cui euro 5.555,63 utilizzata per l'indennità di comparto ed euro 11.656,16 per le progressioni orizzontali in essere al. Pertanto, risulta una parte stabile disponibile per la contrattazione relativa alla parte c.d. stabile di euro 11.405,97.

Alla quota di euro 11.405,97 (per l'anno 2021) va aggiunta la somma di euro 22.253,94 come previsto e disciplinato meglio nella delibera di giunta e nella determinazione di costituzione definitiva del fondo.

Quindi, per la residua quota del fondo disponibile ammontante ad euro 33.659,91 si decidono le seguenti destinazioni:

- in quanto ad € 16.979,11 per incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge;
- in quanto ad € 39,00 per incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge;
- in quanto alla somma di € 3.800,00 per nuove progressioni orizzontali da attuare alla data del 01.01.2021 come meglio specificato all'art. successivo;
- in quanto ad euro 1.600,00 per l'indennità condizioni di lavoro destinata a remunerare lo svolgimento delle attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute o implicanti il maneggio di valori come stabilito dall'art. 70-bis del CCNL 2016/2018;

- in quanto ad euro 1.400,00 per indennità per specifiche responsabilità come stabilito dall'art. 70-quinquies del CCNL 2016/2018;
- in quanto ad euro 450,00 per l'indennità di servizio esterno della Polizia Locale come stabilito dall'art. 56-quinquies del CCNL 2016/2018
- in quanto ad € 6.574,26 alla performance organizzativa pari ad un importo del 70% del totale da attribuire da parte dei responsabili di area sulla base del piano della performance per l'anno 2021, nonché sulla base della valutazione del personale, secondo il sistema della performance in vigore;
- in quanto ad € 2.817,54 alla performance individuale pari ad un importo dell'30% del totale da attribuire da parte del responsabile di area sulla base del piano della performance per l'anno 2021 sulla base degli obiettivi ivi previsti in conformità agli obiettivi generali e specifici contenuti nei documenti programmatori del comune di Canaro nonché secondo quanto previsto dal vigente sistema di valutazione della performance dell'ente.

Le parti danno atto che, in applicazione di quanto previsto dall'art. 69 del CCNL 2016/2018, al dipendente che consegua la valutazione più elevata sulla performance individuale, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio dei premi individuali assegnati al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi, che tale maggiorazione è attribuita a n. 1 dipendente sulla base delle regole del CCI normativo e che la maggiorazione trova il suo finanziamento all'interno della quota di risorse assegnata alla performance individuale. Laddove tale quota risulti incapiente tutti i premi assegnati saranno corrispondentemente riproporzionati.

#### 5) NUOVE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

La parte sindacale chiede di attuare n. 3 progressioni orizzontali alla data del 01.01.2021 per n. 3 dipendenti, rispettivamente n. 1 cat. B, n. 1 cat. C e n. 1 cat. D. La richiesta è fondata sull'art. 8 del CCDI normativo 2019/2021 siglato in base al quale *“Per l'attribuzione della posizione economica si procede tramite lo svolgimento di una procedura selettiva articolata diversamente per ciascuna delle categorie di cui al CCNL funzioni locali; le categorie giuridiche B e B3, in un'ottica di semplificazione e in considerazione del numero limitato di dipendenti in forza all'Ente, sono considerati unitariamente nell'ambito della procedura diretta all'attribuzione della progressione alla posizione economica successiva a quella di appartenenza”*.

La parte pubblica fa presente che per il numero esiguo di dipendenti sarebbe più opportuno procedere con una graduatoria unica premiando i primi tre dipendenti al di là della categoria. La parte sindacale fa presente che tale decisione è sorta durante apposita assemblea dei dipendenti che ha preceduto la presente riunione.

Dopo ampia discussione le parti decidono:

- di attuare le progressioni economiche come richiesto dalla parte sindacale per l'importo massimo di € 3.800,00 per n. 3 dipendenti, rispettivamente n. 1 cat. B, n. 1 cat. C e n. 1 cat. D;
- di modificare l'art. 8 del CCDI normativo nel senso di considerare quale periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno in cui si realizzano le progressioni il periodo di ventiquattro mesi;
- di stabilire che si procederà ad attribuire le progressioni economiche ad una quota limitata di dipendenti calcolata rispetto al totale degli aventi diritto e per categorie dando atto che la quota di dipendenti assegnatari non potrà superare il 50% degli aventi diritto per categoria con arrotondamenti all'unità inferiore ma con il minimo di una unità per categoria in caso di rapporto minore di 1;
- di dare atto che i criteri di precedenza di cui al comma 10 dell'art. 8 del CCDI normativo saranno applicati con riferimento a ciascuna categoria tra i dipendenti appartenenti alla stessa;

- di stabilire che in caso di incapienza delle risorse stanziare si procederà ad attribuire le progressioni a partire dalle categorie inferiori;
- di stabilire che ai fini dell'attribuzione della progressione economica, si dovranno sempre tenere in considerazione i risultati connessi alla performance individuale del triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto ovvero almeno il biennio precedente nel caso di assenza della valutazione per il triennio.

## 6) 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.

## 7) 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.

Canaro, 29/12/2021



Delegazione di parte pubblica

Delegazione di parte sindacale

Rappresentanza Sindacale Unitaria

