



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 2022 – parte economica stipula definitiva

L'anno duemilaventidue (2022), addì diciotto (18) del mese di ottobre alle ore 11:00 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
	Dario Crivellari	RSU con delega CISL Fp
	Andrea Tessarin	RSU con delega Fp CGIL

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;*
- 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 costituzione del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2022 in base al nuovo CCNL 21/05/2018 giusta determinazione del responsabile del segretario comunale reggente ad interim il servizio Personale n. 10 del 22/03/2022, RG 216/2022, relativamente alla parte stabile;

PRESO ATTO della deliberazione di G.C. n. 55 del 05/05/2022 con cui si autorizzava il Responsabile del Servizio Personale a determinare definitivamente il “Fondo risorse decentrate anno 2022” 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 2022 giusta determinazione del responsabile - segretario comunale reggente ad interim il servizio Personale n. 32 del 16.06.2022, RG 431/2022;

RICHIAMATO il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte normativa sottoscritto in data 13.07.2021;

PRESO ATTO che in data 28/07/2022 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 2022;

RILEVATO CHE sull'ipotesi di accordo sottoscritta ha espresso parere favorevole l'organo di revisione con verbale 21 del 07/09/2022;

DATO ATTO che con deliberazione di Giunta Municipale n. 102 del 15/09/2022 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 IL SEGUENTE 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 2022.

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 2022

La parte pubblica, nella persona del Presidente, per l'anno 2022, comunica che le risorse decentrate di parte stabile ammontano ad € 95.297,84 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 95.297,84 sono state distinte € 90.881,09 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 € 5.925,27.

Le risorse variabili sono state costituite nell'importo di € 145,43 soggette al limite e quindi tagliate per un taglio complessivo che raggiunge € 6.070,70 ed € 17.672,80 non soggette al limite che transitano nel fondo come incentivi funzioni tecniche successive al 1/1/2018 (Art. 113 D.Lgs 50/2016), pari a € 12.428,41 per essere liquidate secondo la regolamentazione in essere, economie fondo anno precedente e risparmi da straordinario anno precedente a consuntivo che vanno invece ad aumentare le risorse da destinare per utilizzo di parte variabile.

Il Presidente comunica che il responsabile dell'area Demografici e Tributi ha comunicato compensi Istat per il 2022 per € 1.734,00. Gli stessi non erano presenti nel fondo ma le parti, previo inserimento nella parte variabile dello stesso, hanno concordato che senza ulteriori riunioni gli stessi vengano liquidati secondo le incombenze richieste dall'Istat agli uffici demografici tra gli appartenenti allo stesso.

Gli stessi sono stati inseriti nel fondo con determinazione n. 54 del 27/09/2022 RG n. 715.

4) MODIFICA ART. 10 CCDI NORMATIVO STIPULATO IL 13.07.2021

Le Parti concordano nel modificare gli importi dell'indennità condizioni di lavoro sostituendo all'art. 10 del CCDI normativo stipulato il 13.07.2021 la tabella con la seguente:

	Condizione di lavoro	Importo al giorno	Importo previsto
A	personale esposto a rischio	3,50 €	
B	personale esposto a disagio	1,75 €	
C	personale con funzioni di agente contabile	media annuale di valori di cassa maneggiati: fino a € 5.000	2,50 €
		media annuale di valori di cassa maneggiati: oltre € 5.000 e fino ad € 10.000	3,00 €
		media annuale di valori di cassa maneggiati: oltre € 10.000	3,50 €

5) UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022

Le Parti danno atto che la quota del "Fondo" non disponibile per la contrattazione è pari ad euro 32.555,76, di cui euro 8.466,84 utilizzata per l'indennità di comparto ed euro 23.228,92 per le progressioni orizzontali in essere al 2022, € 860,00 per indennità condizioni di lavoro destinata a remunerare lo svolgimento delle attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute. Pertanto, risulta una parte stabile residua teoricamente disponibile per la contrattazione relativa alla parte c.d. stabile di euro 56.816,81. Oltre ad esse le parti prendono atto che sono state già pagate € 500,00 per indennità per specifiche responsabilità oggi stabilite dall'art. 70-quinquies del CCNL 2016/2018.

Le parti prendono atto inoltre che sono state quantificate in € 5.244,39 le risorse di parte variabile da destinare ai sensi dell'art. 68 del CCNL 2016/2018.

La parte pubblica evidenzia che il personale si è ridotto numericamente e il salario accessorio pro-capite è corrispondentemente aumentato. Inoltre vi è stato un aumento delle posizioni organizzative e, per effetto dei limiti complessivi alla crescita del fondo, propone un taglio delle risorse pari ad € 8.000,00 da portare in aumento del fondo delle posizioni organizzative. La proposta vista la crescita corpora dei fondi destinati alla produttività negli ultimi anni è accettata dalla parte Rsu e sindacale.

Si decidono pertanto le seguenti destinazioni di cui si evidenzia la parte già erogata durante il 2022:

		già erogati	
Parte stabile disponibile	56816,81		
Decremento risorse utilizzabili per aumento fondo PO	8000		
Residua	48816,81		
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	1500	180	
Indennità per specifiche responsabilità come stabilito dall'art. 70-quinquies del CCNL 2016/2018	9100	500	
Indennità di servizio esterno della Polizia Locale come stabilito dall'art. 56-quinquies del CCNL 2016/2018 e indennità di vigilanza	1200		
Progressioni economiche orizzontali	2200		
resta	34816,81		
Parte variabile - economie	5244,39		
Totale da destinare per utilizzo di parte variabile	40061,2		
Compensi per performance organizzativa	24036,72		
Compensi per performance individuale	16024,48		
Totale destinato	54061,2		

Con riferimento alla restante parte variabile del fondo individuata in € 12.428,41 le stesse sono destinate secondo le disposizioni che ne hanno permesso il finanziamento e pertanto:

Incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n.50/2016 (dal 1° gennaio 2018)	12.428,41 €
--	-------------

Si ribadisce che il responsabile dell'area Demografici e Tributi ha comunicato compensi Istat per il 2022 per € 1.734,00. Gli stessi sono stati inseriti nel fondo con determinazione n. 54 del 27/09/2022 RG n. 715 e le parti hanno concordato che senza ulteriori riunioni gli stessi vengano liquidati secondo le incombenze richieste dall'Istat agli uffici demografici tra gli appartenenti allo stesso.

Con riferimento alle progressioni economiche le parti confermano quanto stabilito nel contratto decentrato normativo del 13.07.2021 e che la stessa può essere attribuita ad un massimo del 50% degli aventi diritto.

Per tali motivi le parti concordano nel procedere con una graduatoria unica ed attribuire la progressioni ai primi 2 dipendenti in graduatoria.

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.

Ariano nel Polesine, lì 18/10/2022

Delegazione di parte pubblica

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

Delegazione di parte sindacale

	CGIL FP delega Andrea Tessarin RSU	
	CISL FP delega Dario Crivellari RSU	

Rappresentanza Sindacale Unitaria

	Dario Crivellari RSU	
	Andrea Tessarin RSU	