

COMUNE DI BROSSASCO
PROVINCIA DI CUNEO
Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte economica
Anno 2021

Premesso che la Giunta Comunale ha autorizzato il presidente della delegazione nella persona del Segretario Comunale Dott. Musso Giorgio e del Sindaco Sig. Amorisco alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di CCDI per l'anno 2021.

In data _____, presso l'ufficio del Segretario Comunale alle ore _____ si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale e, al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto in via definitiva la Pre – Intesa per la parte economica relativa all'anno 2021 e la destinazione delle risorse.

Presidente della delegazione trattante di parte pubblica

Segretario comunale, Giorgio Musso _____

Delegazione trattante di parte sindacale ed

RSU Sig. _____

CISL FP Silvio Giordanengo e

Maurizio Di Steffano

Contratto Collettivo Integrativo Economico 2021

Del COMUNE DI BROSSASCO

La delegazione di parte datoriale e di parte sindacale

— visto l'articolo 8 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali — triennio 2016 — 2018, sottoscritto il 21 maggio 2018 rubricato «Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure»;

— vista la determinazione del Servizio Amministrativo e Personale n. del/...../..... cui è stato costituito in via definitiva il Fondo risorse decentrate del personale non dirigente per l'anno 2021.

Sottoscrivono che:

1. Il presente contratto si applica per l'anno 2021. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto integrativo.
2. A livello annuale, con specifica intesa, viene ripartito il fondo per la contrattazione decentrata.
3. Esso si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente, a prescindere dalla sua natura (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro, a tempo pieno o parziale). Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro, gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.
4. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto, le parti si incontrano entro trenta giorni, a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei Sottoscrittori, per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

**Vengono applicate le Indennità per le condizioni di lavoro (Art. 70 bis del CCNL
21/05/2018)**

Al servizio tecnico manutentivo viene applicata l'indennità condizioni di lavoro (disagio, rischio e maneggio valori per gli operatori in categoria B e C) per un importo complessivo annuo di € 2.620,00 di cui € 6,00 giornaliere per attività disagiate, € 1,20 giornaliere per attività esposte a rischio così come previsto dall'art. 70 bis del CCNL 21 maggio 2018.

Viene applicata l'indennità condizioni di lavoro (maneggio valori per gli operatori in categoria B e C) per un importo complessivo annuo di € 2060 di cui € 6,00 giornaliere per attività disagiate, € 1,20 giornaliere per attività esposte a rischio ed € 1,00 giornalieri per maneggio valori così come previsto dall'art. 70 bis del CCNL 21 maggio 2018.

Articolo 1

Indennità per specifiche responsabilità.

[Articolo 70-quinquies, comma 1, CCNL 21 maggio 2018]

1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale delle categorie B, C e D, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21 maggio 2018, debbano intendersi quelle specifiche e complesse responsabilità, connesse a incarichi rilevanti con contenuti significativi e qualificanti, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma comunque non riconducibili come superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'articolo 52 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 s.m.i. «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche».
2. I responsabili di settore titolari di P.O. possono adottare, tendenzialmente entro il mese di gennaio di ciascun anno, provvedimenti organizzativi motivati che individuino, nel settore di appartenenza un destinatario delle indennità di cui all'Art. 1.

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro. L'indennità di cui all'Art 1 hanno cadenza annuale e decadono il 31 dicembre di ogni anno.

Le indennità di cui al Comma 4 sono direttamente connesse alle mansioni attribuite e si intendono prorogate di anno in anno, salvo mutamento delle funzioni e come già anticipato possono essere revocati a fine anno o prima della scadenza con atto scritto e motivato:

- In relazione ad intervenuti interventi organizzativi;
 - In conseguenza all'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
 - In caso di sospensione del servizio in seguito a procedimento disciplinare o penale.
3. Per quanto concerne i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità prevista dall'articolo 70-quinquies, comma 1, CCNL 21 maggio 2018, le parti concordano ed accertano che n. 2 dipendenti di cui una cat. C Area Amministrativa e per un totale complessivo di € 4.500,00. Così come previsto dal Comma 4.
 4. L'ammontare complessivo da destinare all'indennità per specifica responsabilità, prevede come limite massimo individuale € 3.000,00 e viene debitamente quantificato all'interno del fondo per l'utilizzo di tale Istituto.

Detto importo potrà pertanto variare di anno in anno sulla base delle generali disponibilità del fondo, conseguentemente e indennità attribuite anche se per le medesime responsabilità, subiranno variazioni in aumento o in diminuzione.

L'indennità di cui sopra e omnicomprensiva di qualsiasi altra indennità per particolari responsabilità o professionalità previste dalle normative vigenti.

Il riferimento alla clausola contrattuale di cui all'articolo 17, comma 2, lettera f) deve intendersi effettuato alla clausola contrattuale di cui all'articolo 70-quinquies, comma 1, dei CCNL 21 maggio 2018.

Articolo 2

Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

- a. Con cadenza annuale, le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata e a quella variabile.
- b. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.
- c. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il mese di maggio di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. Il fondo costituito dall'ente viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 15 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.
- d. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile, si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando l'applicazione della disposizione di cui all'articolo 68, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.
- e. L'entrata in vigore dei nuovi istituti previsti dal CCNL 21 maggio 2018 e disciplinati da questo contratto integrativo è fissata a decorrere dal 1° gennaio 2021.

Fondo risorse decentrate anno 2021

Articolo 3

Integrazione della parte variabile del fondo

1. La costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCNL, è disposta dall'ente. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque precedentemente all'avvio della contrattazione collettiva integrativa.
2. L'integrazione della parte variabile con le risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lettera h), e del comma 4, del CCNL 21 maggio 2018 è decisa, una volta che queste risorse siano state previste nel bilancio preventivo, anche triennale, dalla contrattazione collettiva

integrativa, che si esprime con la formulazione di una specifica intesa che può intervenire anche solamente per questo aspetto.

3. Il fondo stabile aggiornato dalle norme contrattuali previste dal CCNL è di complessivi € 17.081,38.

Articolo 4

Costituzione e destinazione delle risorse decentrate anno 2021

1. Il fondo risorse decentrate disponibile per i trattamenti accessori dell'ente è quantificato per l'anno 2021 in € 12.967,87.
2. Il fondo disponibile di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'articolo 68, comma 3, del CCNL 21 maggio 2018, è destinato ai seguenti utilizzi:

Utilizzo Fondo 2021	Stabili	Variabili
Progressione economica orizzontale a regime al 31/12/2020	7.174,71	
Quota indennità di comparto	3.055,14	
Nuove progressioni economiche cat. B decorrenza 01/01/2021	823,18	
a) Performance organizzativa		1.600,00
b) performance individuale		
c) Specifiche responsabilità - articolo 70 quinquies comma 1 e comma 2		4.700,00
d) Indennità condizioni di lavoro		2.640,00
TOTALE	11.053,03	8.940,00

3. Le parti concordano che eventuali risparmi generati a consuntivo da una minor spesa per le voci di cui sopra e la quota di eventuali ulteriori risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'articolo 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito con modificazioni dalla legge 15 luglio 2011, n. 111 s.m.i. "Disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria" (piani di razionalizzazione) saranno destinati a incrementare il fondo per la performance.

Articolo 5

Progressione economica all'interno della categoria

Le parti concordano che per l'anno 2021 viene attivata l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali nella Cat. B per un importo complessivo pari ad € 823,18

Articolo 6

Risorse destinate al trattamento economico accessorio dei titolari di posizione organizzativa

Le parti danno atto che all'interno dell'azienda esiste una o più(indicare il numero) posizione organizzativa.

Articolo 7

Criteri generali per la determinazione della indennità di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa

1. La graduazione di ciascuna posizione organizzativa avviene mediante la "Metodologia di graduazione delle posizioni organizzative — Attribuzione degli incarichi", che verrà definita all'interno dell'organizzazione aziendale verranno previste eventuali POS.
2. Per la liquidazione dell'indennità di risultato delle posizioni organizzative sono destinate risorse in misura non inferiore al 15% di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio spettante alle stesse, fermo restando il rispetto dei limiti di Legge.

Norme finali

Articolo 8

1. Per quanto non previsto dal presente CCID in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
2. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.
4. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
5. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. e al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrate ed economico-finanziaria e sarà pubblicato sul sito Internet dell'ente.