

COMUNE DI LESSONA

CONTRATTO
COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO ANNO 2020



PZ
L
NB

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D.Lgs. 165/2001 e successive modificazioni e dal D.Lgs. 150/2009.

Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.), ove presenti, e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 21 Maggio 2018.

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

- a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardano gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi da quelli stabiliti dal CCNL.
- d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art. 65 D.Lgs. 165/2001 modificato dal D.Lgs 150/2009 disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge ed art. 40 commi 1 e 3-bis che del D.Lgs. n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D.Lgs. n. 150/2009 – diretta applicazione);
- e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D.Lgs. 165/2001 introdotto dal D.Lgs. 150/2009).

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art. 2, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 così come modificato dal D.Lgs. 150/2009.

La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

1. Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
2. Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al revisore dei conti, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché il revisore effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verifichi la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D.Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D.Lgs. 150/2009).
3. L'organo di governo dell'ente, se non vi sono rilievi, autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
4. Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) alla sottoscrizione definitiva del contratto.
5. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D.Lgs. 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D.Lgs. 150/2009).

Il nuovo contratto parte normativa stipulato a seguito della sottoscrizione del nuovo CCNL del comparto delle funzioni locali 2016-2018 sottoscritto in data 21.05.2018 è stato adottato a partire dall'anno 2018.

Premesso che in data 19.12.2019 è stato sottoscritto il "Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Anno 2019", le parti concordano di definire il nuovo C.C.D.I. per l'anno 2020.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the left, there is a signature that appears to be 'F. Z.' or similar. To its right, there are two more distinct signatures, one of which is quite large and stylized. On the far right, there are some smaller, less legible initials or marks.

**ACCORDO PER LA COSTITUZIONE E L'UTILIZZO DELLE RISORSE DESTINATE
AL SALARIO ACCESSORIO – ANNO 2020**

Finanziamenti per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività – ANNO 2020

Comune di Lessona	
	Preventivo
	2020
RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Risorse storiche	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 22.05.2018 (A)	23.131,10
Incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018	
Totale incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018 (a)	0,00

Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	694,72
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 – Incremento 83,20 per dipendente, a valere dal 2019	915,20
Totale altri incrementi con carattere di certezza e stabilità (b)	1.609,92
DECURTAZIONI – a detrarre	
Totale decurtazioni parte stabile (c)	0,00
I – TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b-c)	24.741,02

RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Art. 67 c. 4 CCNL 2018 - integrazione 1,2%	2.003,74
Totale voci variabili sottoposte al limite (d)	2.003,74
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	3.100,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 21.5.2018 - Compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018 Legge di bilancio 2019	3.000,00
Art. 68 c. 1 CCNL 2018 - Risparmi Fondo Anno Precedente	765,13
Art. 67 c. 3 lett. e) CCNL 2018 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	1.713,74
Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (e)	8.578,87

II – TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e)	10.582,61
--	------------------

III - TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI (I+II)	35.323,63
---	------------------

DECURTAZIONI ANNI PRECEDENTI	
Decurtazioni ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis secondo periodo L. 122/2010	
Decurtazioni operate nel 2014 (cessazione e rispetto limite - periodo 2011/2014) -(f)	0,00
Decurtazioni totali operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	
Decurtazioni operate nel 2016 (cessazione e rispetto limite 2015) - (g)	566,66
Decurtazioni per rispetto limite	
Decurtazione dovuta per rispetto limite 2016(h)	0,00
IV – TOTALE RISORSE FONDO SOGGETTO AL LIMITE DOPO LE DECURTAZIONI (A+a-c+d-f-g-h)	24.568,18
V – TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (IV+e+b)	34.756,97

FONDO STRAORDINARIO - Art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999	
Fondo straordinario stanziato	3.481,35
Fondo straordinario erogato	


 127   

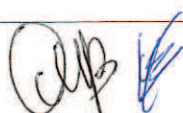
Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività - ANNO 2020

1. Per l'anno 2020, il fondo verrà utilizzato come segue:

Comune di Lessona	
UTILIZZO FONDO	
V- TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C)	34.756,97
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI (B)	24.219,90
TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO (C)	10.537,07
UTILIZZO FONDO PARTE STABILE	
PREVENTIVO	
Progressioni economiche STORICHE	15.810,63
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	4.991,46
Progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno 2020	2.417,79
Totale utilizzo risorse stabili (D)	23.219,88
SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)	1.000,02
Totale utilizzo progressioni	18.228,42

UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (LETT. K)	
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	3.100,00
Art. 68 c. 3 lett. g) CCNL 2018 - Compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018 Legge di bilancio 2019	3.000,00
Totale utilizzo risorse vincolate (lett. k) – (F)	6.100,00

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	
Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	1.100,00
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)	300,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	580,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018 contrattate nel CCDI dell'anno	3.457,09

MB  MZ 

Totale utilizzo altre indennità (H)	5.437,09
VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+G+H)	34.756,97

VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI)	0,00
---	-------------

2. Per l'anno 2020 viene prevista n. 1 progressione orizzontale in Categoria D, a far data dal 01.01.2020.

3. La Valutazione ai fini della Progressione Economica:

1. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale.

3. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'Ente e nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il dirigente dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo.

4. Requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione triennale, per ogni anno del triennio, di almeno il 90% e il non aver riportato sanzioni disciplinari definitive superiori al richiamo scritto nel triennio precedente.

5. A tal fine, il personale appartenente alla Categoria per la quale sono previste le progressioni è inserito in una graduatoria in base al punteggio riportato. Il punteggio è calcolato come somma del punteggio ottenuto per ogni singolo anno per il triennio a cui si riferisce la progressione economica. A parità di punteggio verrà tenuto nel seguente ordine dei seguenti criteri:

- Punteggio più alto ottenuto nel corso del triennio;
- Valutazione conseguita nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione;
- Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, intesa come maggior numero di anni di servizio presso il Comune di Lessona.

6. Nel caso in cui non vi sia personale in possesso dei requisiti di cui al comma 5, viene preso in considerazione la valutazione ottenuta nell'arco dei cinque anni precedenti e ha diritto a partecipare alle selezioni per la progressione economica chi nell'arco del quinquennio ha ottenuto almeno tre valutazioni superiori al 90%.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, 'REZ' in the center, and other initials on the right.

7. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.

8. Per le posizioni organizzative interessate dalla progressione economica orizzontale nell'anno 2020, la retribuzione di risultato per l'anno 2020 non potrà essere superiore al 10% dell'indennità di posizione attribuita, fermo restando il limite del 20% per le posizioni organizzative progredite nel 2018 e del 25% per le posizioni organizzative non progredite, il tutto al fine del rispetto del limite di cui all'art. 23 comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.

9. Ai fini della ripartizione delle somme riportate nelle griglie di cui sopra verrà utilizzata la stessa metodologia prevista nei precedenti contratti collettivi decentrati integrativi e, in particolare, per l'attribuzione del fondo per la produttività ed il miglioramento dei servizi si terrà conto della metodologia di valutazione della performance definita dall'Ente.

10. A riguardo dei Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018 – si fa specifico riferimento al progetto strategico approvato dall'Ente, avente ad oggetto gli interventi di sostituzione assenza e malattie del cantoniere.

11. A riguardo della disciplina sulla differenziazione del premio individuale con riferimento ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente (art. 69 del CCNL del 21.05.2018), si stabilisce quanto segue: la maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente è assegnata a un dipendente e precisamente a colui che consegue una valutazione non inferiore a 99/100. In caso di parità di punteggio, prevale il dipendente che nel triennio precedente ha ottenuto la media più elevata di valutazione.

STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

A seguito dell'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di contratto stipulata in data _____, avvenuta con deliberazione della Giunta Comunale n. 62 del 30.11.2020, eseguibile ai sensi di legge, si sono riunite, per la stipula del contratto collettivo decentrato integrativo 2020, la delegazione di parte pubblica e quella di parte sindacale come in calce sottoscritte.

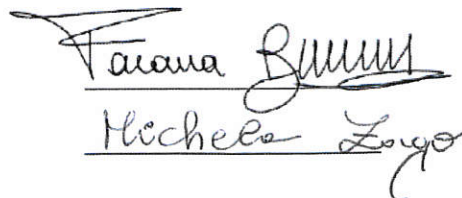
Il presente contratto integrativo aziendale entra in vigore alle ore 24 del giorno della stipula definitiva dell'accordo e conserva la sua efficacia sino alla stipula di successivo accordo decentrato.

Lessona, 03.12.2020

Per la delegazione di parte pubblica:

Dott. Bartolomeo FARANA

Rag. Michela ZAGO



Per la parte sindacale:

1) I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria

CGIL – FP Cristina MARTINER BOT

CISL – FP Alessandro BUZIO

2) I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:
Ezio MAZZON

