



COMUNE DI REFRANCORE
(PROVINCIA DI ASTI)

IPOTESI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO Comune di REFRANCORE

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE
REGIONI E DELLE AUTONOMIE LOCALI ECONOMICO ANNO 2021**

L'anno duemilaventuno, il giorno nove del mese di novembre alle ore 12,00 nella residenza del Comune di REFRANCORE (AT).

la delegazione trattante di Parte Pubblica composta dalla Dott.ssa Ganci Francesca e BORGIO Mauro

E

la delegazione di Parte Sindacale composta dai Sigg.: NARGI Silvio della FP CISL, CERRATO Gianfranco della UIL FPL - Sig.ra GIUGLIANO Anna Brigida, RSU dell'Ente.

Le parti come sopra rappresentate concordano sulle materie trattate e di seguito risultanti sottoscrivendole in apposito spazio finale.

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 Refrancore 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.

3. Al personale del comparto soggetto a processi di mobilità in conseguenza di provvedimenti di soppressione, fusione, scorporo, trasformazione e riordino, ivi compresi i processi di privatizzazione, riguardanti l'ente di appartenenza, si applica il contratto collettivo nazionale del comparto delle regioni e delle autonomie locali, sino alla individuazione o definizione, previo confronto con le organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente CCNL, della nuova e specifica disciplina contrattuale del rapporto di lavoro del personale.

Art. 3

Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata *NORMATIVA TRIENNALE* dal 01/01/2019 al 31/12/2021 e economico relativo all'annualità 2021

Con cadenza annuale sono rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

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:

- a) progressioni economiche nella categoria;
- b) indennità di comparto;
- c) indennità ex VIII livelli.

1. 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.

2. 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.

3. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

TRATTAMENTO ECONOMICO ISTITUTI DI CARATTERE GENERALE

Disciplina delle "risorse decentrate"

1. Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di seguito citate come: risorse decentrate)

vengono determinate annualmente dall'ente, secondo le modalità definite dal CCNL 21/5/2018.

Incrementi delle risorse decentrate

1. La determinazione del fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1/4/99, costituito dalle risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, avverrà, in accoglimento della nuova disciplina introdotta dal CCNL del 21/5/2018, secondo lo schema allegato al presente contratto.
2. La ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie indicate all'art. 15 CCNL 1/4/99 e per le finalità previste dall'art. 17 dello stesso contratto, avverrà secondo quanto previsto nell'allegata tabella.

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2021

DESCRIZIONE	IMPORTI
RISORSE STABILI	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017- (<i>ART. 67 C.1, 1 periodo, CCNL 2016-2018</i>)	36.884,09
CCNL 21/5/2018 - Art. 67 c. 2 lett. b - Differenziali PEO sul personale in essere al 01/04/2018	€ 732,53
CCNL 21/5/2018 - art. 67 c. 2 lett. a - Incremento € 83,20 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2015 - dal 2019 -	€ 582,40
CCNL 21/5/2018 - Art. 62 c. 2 lett. C - Retribuzioni di anzianità ad personam del personale cessato l'anno precedente	
TOTALE RISORSE STABILI	38.199,02
LIMITE 2016	33.670,09
Consistenza fondo soggetto al limite	36.884,09
Decurtazioni da operare	-3.214,00
RISORSE VARIABILI	IMPORTI
CCNL 21/5/2018 art. 67 comma 3 risparmi straordinari anno precedente	0
CCNL 21/5/2018 - Art. 68 c. 1 quota fondo non distribuito anno precedente	0
TOTALE RISORSE VARIABILI	0
TOTALE RISORSE STABILI	38.199,02
TOTALE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI 2021	34.985,02

UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2021

FONDO 2021

DESCRIZIONE	IMPORTO
CCNL 21/5/2018 - Art. 68 c. 2 - Produttività/Performance	9.525,99
Progressioni economiche orizzontali attribuite	14.389,81
Indennità condizioni di lavoro - Art. 70 bis (Rischio-disagio-maneggio valori)	300,00
CCNL 21/5/2018 - Art. 70 quinquies c. 1 - indennità specifiche responsabilità	1.500,00
CCNL 21/5/2018 - Art. 68 c. 2 lett. d) - Indennità di reperibilità	1.000,00
CCNL 22/1/2004 Art. 33 - Indennità di comparto	2.269,22
Pagamento quota parte indennità risultato P.O. art 17 c.2 CCNL 1998-2001	6.000,00
TOTALE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI E UTILIZZATE	34.985,02

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 presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria:
- 3) Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 01/01/2021 (*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.
- 4) Le parti concordano di effettuare le sotto elencate progressioni orizzontali:

Da Cat. B6 a Cat. B7 (da B3)	A far tempo dal 01.01.2021
Da Cat. B4 a Cat. B5	A far tempo dal 01.01.2021

COMPENSI, INDENNITA' E ALTRI BENEFICI ECONOMICI

1. In merito all'indennità prevista dall'art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21/5/2018 si precisa che essa viene attribuita al dipendente dell'Ufficio tecnico manutentivo - qualifica B7 - in quanto lo stesso gestisce e coordina l'attività espletata durante l'anno dei lavoratori assegnati a supporto dello specifico settore (L.S.U., cantieri di lavoro, ecc.) di fatto svolgendo l'attività di capo squadra con assunzione diretta di responsabilità relativamente alle iniziative di manutenzione del patrimonio e di risultato rispetto alle attività svolte ed anche riguardo alla sicurezza dei lavoratori impegnati sotto il proprio coordinamento: inoltre il dipendente in questione risulta essere il responsabile della manutenzione dei mezzi a disposizione dell'amministrazione (autocarro, terna, scuolabus, ecc.). Tale indennità viene confermata in € **1.500,00** ed è quindi ricompresa nell'importo massimo previsto dal vigente CCNL.
2. Le indennità di rischio/disagio previste dall'art. 70 bis e di reperibilità prevista dall'art. 68, c. 2 lett. d) vengono attribuite al dipendente dell'Ufficio tecnico manutentivo con qualifica B7.

Trattamento economico dei dipendenti in distacco

1. Il comma 1 dell'art. 47 del CCNL del 14.9.2000, relativo alla tutela del trattamento economico del personale in distacco sindacale, è contemplato, prima del punto, con la seguente disciplina: "ivi comprese le quote della tredicesima mensilità, nonché la indennità di comparto disciplinata dall'art. 33."
2. Il comma 2 dell'art. 47 del CCNL del 14.9.2000 è integrato come segue: "In sede di contrattazione decentrata integrativa detto personale dovrà essere considerato ai fini dell'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL dell'1.4.1999 e successive modificazioni e integrazioni nonché nella valutazione utile alla progressione economica orizzontale."

Straordinario per calamità naturali

3. Le risorse finanziarie formalmente assegnate agli enti, con i provvedimenti adottati per far fronte alle emergenze derivanti da calamità naturali, per remunerare prestazioni straordinarie del personale, possono essere utilizzate, per le medesime finalità, anche a favore del personale incaricato della responsabilità di una posizione organizzativa.

Per la parte pubblica

F.to (GANCI Dott.ssa Francesca)

F.to (BORGO Mauro)

Organizzazioni Sindacali

FP CISL

UIL FPL

RSU Ente

F.to (NARGI Silvio)

F.to (CERRATO Gianfranco)

F.to (GIUGLIANO Anna Brigida)