



Comune di Pralormo
Città Metropolitana di Torino

VERBALE DI PREINTESA DEL
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO PER IL
TRIENNIO 2020-2023 E
PER LA DESTINAZIONE
DELLE RISORSE DECENTRATE DEGLI ANNI
2019 E 2020

COMUNE DI PRALORMO

Città Metropolitana di Torino

Verbale di preintesa

L'anno DUEMILAVENTI, addì 11 del mese di dicembre, alle ore 12.10, in videoconferenza e presso il Palazzo Comunale di Moncalieri, tra:

la delegazione trattante di parte pubblica, nella persona del:

- Segretario Comunale - Dott.ssa Stefania TRUSCIA

e la parte sindacale composta da:

- Giacomino Ballurio Teit - Rappresentante Territoriale UIL FPL

Premesso che in odierna si sono riunite le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale per lo svolgimento della trattativa relativa alla destinazione del fondo delle risorse decentrate degli anni 2019 e 2020, ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs 165/2001 e del vigente CCNL del Comparto Funzioni Locali;

TUTTO CIO' PREMESSO
CON IL PRESENTE ATTO
LE PARTI STESSE

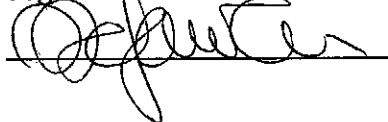
Sottoscrivono la presente preintesa relativa al contratto collettivo decentrato normativo per il triennio 2020-2023 e alla destinazione delle risorse decentrate degli anni 2019 e 2020 qui allegata quale parte integrante e sostanziale del presente atto.

Letto, approvato e sottoscritto come in appresso

Per la parte pubblica

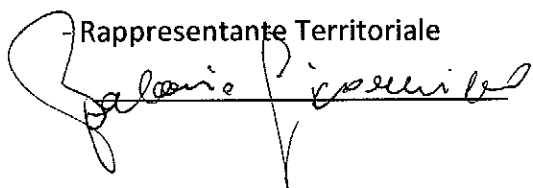
Il Rappresentante monocratico

- Segretario Comunale - Dott.ssa Stefania TRUSCIA



Per la parte sindacale

- Rappresentante Territoriale



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO PER IL TRIENNIO 2020-2023

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 Pralormo 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.

Art. 3

Durata

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 1.1.2020 al 31.12.2022.
Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
2. 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:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto;
2. 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.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare agli 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.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 5

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa, secondo il sistema di valutazione della performance.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata alla performance.



Art. 6

Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. La maggiorazione del premio individuale viene attribuita ad un numero massimo di 1 dipendente, con valutazione non inferiore a 98/100 e, a parità di valutazione, secondo il criterio di priorità della media più elevata delle valutazioni individuali complessive degli ultimi tre anni ; persistendo la parità l'estrazione a sorte.
2. Tale maggiorazione corrisponde al 30% del valore medio pro-capite. Il valore medio pro capite si determina suddividendo il fondo destinato a incentivare la performance individuale per il numero dei dipendenti. Pertanto l'ammontare del fondo relativo alla performance individuale da distribuire a tutti i dipendenti si determinerà detraendo dal fondo complessivo la somma destinata alla maggiorazione assegnata.

Art. 7

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, nei limiti delle somme destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. In presenza di risorse adeguate le progressioni possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria:
3. In caso di mancata destinazione delle risorse stabili disponibili alle progressioni, le somme disponibili *confluiscono* una tantum nelle risorse variabili e destinate alla performance.
4. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto 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.
5. I criteri per la partecipazione alle procedure di selezione sono i seguenti:

a. Requisito periodo minimo di anzianità

Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:

- ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.

b. Criteri di valutazione

1. Il criterio di attribuzione della progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto. Ai fini dell'attribuzione del punteggio si considera la media tra i due punteggi migliori del triennio in questione
2. A parità di punteggio attribuito, si ha riguardo alla migliore valutazione media del triennio; persistendo la parità assume rilievo lo sviluppo delle competenze professionali affidato alla valutazione del responsabile di servizio sulla base della valutazione di un colloquio.

c. Procedimento

1. Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, si procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni .
2. Per ciascun dipendente è compilata una scheda a seguito di colloquio con l'interessato.
3. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita ed approvata la graduatoria.

Art. 8

Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)

1. Le parti stabiliscono che non vi siano correlazioni tra la retribuzione di risultato ed eventuali compensi dettati dal contratto.



Art. 9

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O.. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

DESTINAZIONE RISORSE DECENTRATE ANNI 2019- 2020

Premesso che:

- il Comune di Pralormo, nell'ottica di garantire la puntuale applicazione degli istituti contrattuali e il rispetto delle norme ha effettuato un monitoraggio della costituzione e distribuzione delle risorse decentrate a partire dall'anno 2004.
- con determinazione dirigenziale n. 74 del 24.09.2019 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate dell'anno 2019;
- con determinazione n. 105 del 30.11.2020 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate dell'anno 2020;
- con deliberazione della G.C. n. 66 del 01/12/2020, immediatamente eseguibile ai sensi di legge, l'Amministrazione ha approvato l'atto di indirizzo per la delegazione trattante.

Il rappresentante monocratico della delegazione trattante di parte pubblica, dà atto di quanto segue:

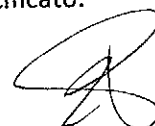
1. la quantificazione delle risorse decentrate degli anni 2019 e 2020 non supera l'ammontare stabilito per l'anno 2016;
2. la quantificazione delle risorse di cui al punto 1) deve rispettare il limite della spesa del personale derivante dall'applicazione dell'art. 1 comma 557 della legge 27/12/2006 n. 296;
3. la destinazione della parte di fondo al riconoscimento di premi per la performance dovrà riguardare ogni somma che non sia già destinata a retribuire le progressioni orizzontali consolidate e l'indennità di comparto;

Le parti definiscono, pertanto, quanto sotto specificato e danno atto che per l'anno 2018 l'accordo applicato è quello relativo all'anno precedente, sottoscritto in data 30.07.2018, in quanto sono stati erogati i compensi che stabilmente attingono alle risorse del fondo, quali le progressioni orizzontali l'indennità di comparto e le risorse stabili non utilizzate e destinate sono confluite nella costituzione della parte variabile del fondo 2019 per €. 3582,00.

Art. 1

Destinazione delle risorse decentrate per gli anni 2019- 2020

Le parti concordano la distribuzione dei fondi come di seguito specificato.



Le risorse decentrate relative agli anni 2019 e 2020, come indicate nell'allegato al presente accordo, sono utilizzate per le finalità previste dal vigente CCNL e precisamente:

- **Risorse per la Progressione Economica Orizzontale all'interno della Categoria**, nella misura già definita dai precedenti contratti decentrati. Gli importi sono definiti a consuntivo per il 2019 e da verificare per il 2020.
- **Risorse per il pagamento dell'indennità di comparto**, secondo gli importi definiti dall'art. 33 del CCNL 22.01.2004, per la quota derivante dalle risorse decentrate stabili come determinata nell'allegato dettaglio. Gli importi sono definiti a consuntivo per il 2019 e da verificare per il 2020.
- **Risorse destinate a premiare la performance, ai sensi dell'art. 68, comma 2 Lett. A) e B) del CCNL del 21.05.2018.** L'ammontare del fondo, risultante dalla differenza tra l'importo complessivo del fondo e gli importi destinati alle voci sopra specificate ai punti 1 e 2, viene utilizzato per premiare il raggiungimento di obiettivi di performance.

Art. 2

Fondo per il compenso del lavoro straordinario

Il fondo destinato alla remunerazione del lavoro straordinario è stato calcolato ai sensi dell'art. 14 del CCNL 1.4.99,. La quota destinata alla remunerazione del lavoro straordinario (esclusivamente per il personale non incaricato di posizioni organizzative) ammonta a **€ 854,47**.

Le risorse del fondo per lo straordinario pari a **€ 854,47** dell'anno 2019 non sono state utilizzate, come da verifica a consuntivo, e sono confluite nelle risorse variabili del fondo delle risorse decentrate dell'anno 2020.

Sintesi della COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019

TOTALE RISORSE STABILI	€ 13.859,56
TOTALE RISORSE VARIABILI – risorse anni 2017 e 2018 non destinate <i>Non soggette al limite di cui all'art 23, comma 2, dlgs75/2017</i>	€ 3.582,00
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019	€ 17.441,56

DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019

Progressioni Orizzontali (consuntivo)	€ 8.340,08
Indennità di comparto (consuntivo)	€ 2.685,24
Premi per il raggiungimento degli obiettivi di performance	€ 6.416,24
TOTALE	17.441,56



Sintesi della COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020

TOTALE RISORSE STABILI	€ 13.859,56
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 854,47
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	€ 14.714,03

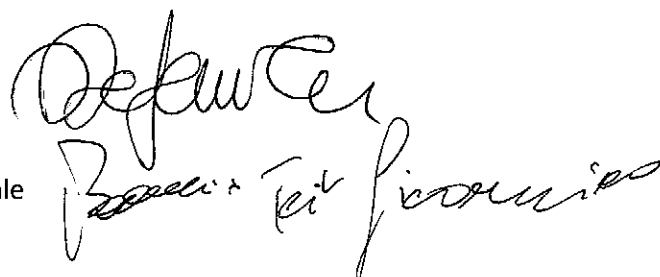
DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020

Progressioni Orizzontali (da verificare a consuntivo)	€ 8.236,80
Indennità di comparto (da verificare a consuntivo)	€ 2.818,08
Premi per il raggiungimento degli obiettivi di performance	€ 3.659,15
TOTALE	14.714,03

Letto, approvato e sottoscritto.

Moncalieri, 11 dicembre 2020

- Dr.ssa Stefania TRUSCIA - Segretario Comunale
- Giacomino Ballurio Teit Rappresentante Territoriale



Two handwritten signatures are present. The first signature, 'Stefania Truscia', is written in a cursive style. The second signature, 'Giacomino Ballurio Teit', is also cursive and includes the text 'Rappresentante Territoriale' written below the main signature.