

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2022 PER LA RIPARTIZIONE DELLERISORSE
DECENTRATE AI SENSI DELL'ART. 67 DEL CCNL DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI DEL21
MAGGIO 2018**

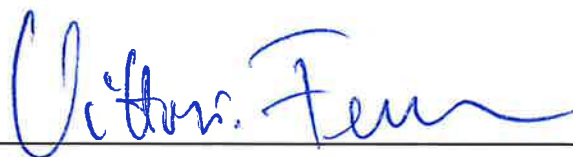
Il giorno 22 del mese di luglio dell'anno 2022 alle ore 10,30 si sono riunite le delegazioni trattanti di Parte Pubblica e Sindacale composte come previsto all'art. art. 7 comma 2 del C.C.N.L. del personale del Comparto Funzioni Locali – Triennio 2016/2018 sottoscritto in data 21 maggio 2018.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 20 del 30 marzo 2021

Il Presidente

Vittorio FERRERO



I Componenti

Maria Cristina MIGLIORE



Giuseppe MOSSO



**DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:
R.S.U**

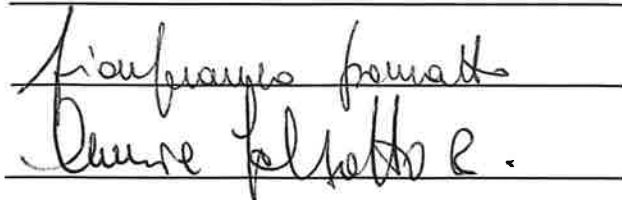
Luisa DONATO



Sara MACAGNO



Gianfranco POMATTO




Lucrezia SCALZOTTO



OO.SS Aziendali

CGIL:

Elena POGGIO

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Elena Poggio", written over a horizontal line.

Francesco CANDIDO

CISL:

Simone LANDINI

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Simone Landini", written over a horizontal line.

Diego TRUFFA

UIL

Carlo Alberto DONDONA

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Carlo Alberto Dondona", written over a horizontal line.

Antonio DI CAPUA

CSA

Luigi SERRA

Alessandro CUNSOLO

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Alessandro Cunsolo", written over a horizontal line.

Premesso che:

- visto l'art. 8 comma 7 del CCNL del Comparto Funzioni Locali – “contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure” che stabilisce che i CCI conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi;
- visto il contratto decentrato triennio 2018/2020 sottoscritto in data 8 febbraio 2019 e s.m.i.;
- visti i contratti decentrati 2019, 2020 e 2021 sottoscritti rispettivamente in data 2 dicembre 2019, in data 18 dicembre 2020 ed in data 16 dicembre 2021;
- preso atto che con determinazione n. 85 del 02/05/2022, ai sensi dell'art. 67 del CCNL del 21/05/2018, è stato costituito il fondo delle risorse decentrate;
- preso atto che le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2022 ai sensi dell'art. 67 comma 1 e 2 del CCNL 21/05/2018 risultano essere pari a **€ 133.621,00** al netto di quelle destinate, nel medesimo anno al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato;
- preso atto che in data 30 marzo 2022 è stato sottoscritto un accordo sindacale, agli atti dell'Istituto, tra la delegazione di parte pubblica e sindacale della dirigenza e del comparto, per l'incremento delle risorse stabili del fondo delle risorse decentrate del comparto finalizzate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
- dato atto che a seguito dell'accordo sopra richiamato il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, viene incrementato, a valere dal 1° gennaio 2022, nella misura di:
 - **€ 21.525,00** con riduzione di pari importo del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza;
 - **€ 3.000,00** con riduzione di pari importo delle risorse del Fondo di cui all'art. 67 del CCNL “Funzioni Locali” sottoscritto il 21/05/2018;
 - **preso atto, pertanto, che il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, incrementato delle risorse di cui sopra, risulta essere pari ad € 271.250,00;**
- dato atto che, ai sensi del comma 3 del medesimo articolo, il predetto fondo è incrementato
 - a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge n. 449/97 per un importo pari ad **€ 235.825,00** (delibera del CdA n. 29 del 31 maggio 2022);
 - b) delle risorse residue di cui all'art. 68 comma 1 non integralmente utilizzate nell'anno precedente per complessivamente **€ 2.828,00** di cui **€ 892,00** derivanti dai risparmi

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

straordinario anno precedente ed € 1.936,00 derivanti dalle somme non utilizzate nell'esercizio precedente;

- rilevato che l'importo di € 12.305,00 deliberato dal CdA (del. n. 31 del 20 giugno 2019) ai sensi dell'art. 67 lett. f) e l'importo derivante dalla RIA della retribuzione dei cessati nel 2019 per € 7.571,00, non incrementa il fondo in quanto costituirebbe un superamento del limite di cui all'art. 23 del D.lgs 75/2017;
 - dato atto che l'importo complessivo del fondo ammonta ad € 372.274,00 (voce B1 dell'All. 1).
 - acquisito, ai sensi dell'art. 40 de D.lgs n. 165/2001 e s.m.i., il parere del Collegio dei Revisori dei Conti dell'Istituto, verbale del 18 luglio 2022 prot. n. 1491, relativo alla sussistenza della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio;
 - dato atto, altresì, che con provvedimento deliberativo n. 40 del 21 luglio 2022 il CdA ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del presente contratto;
- tutto ciò premesso e considerato, le parti sottoscrivono per l'anno 2022 il seguente contratto decentrato di lavoro.

ART.1

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente contratto.

ART.2

DURATA

Il presente accordo si applica al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato ed ha validità annuale 1° gennaio 2022- 31 dicembre 2022.

ART.3

INDENNITA' DI RESPONSABILITA'

Le parti concordano, così come previsto dal comma 1 dell'art. 70 quinquies "Indennità per specifiche responsabilità" del CCNL triennio 2016/2018, di riconoscere al personale di categoria B, C e D un'indennità di importo massimo fino a € 3.000 annui lordi e destinano a tale istituto la quota di € 60.200,00.

A riguardo si ribadisce che l'attribuzione dell'indennità deve essere soprattutto un'utile occasione per remunerare chi è maggiormente esposto con la propria attività ad una specifica

responsabilità. Deve trattarsi, pertanto, di incarichi aventi un certo spessore, con contenuti particolarmente significativi e qualificanti.

Quanto, eventualmente, non erogato rispetto al budget indicato viene totalmente destinato ad ulteriore finanziamento della performance.

Le parti si impegnano a rivedere le modalità di attribuzione di tale indennità alla luce anche delle eventuali modifiche che il nuovo CCNL 2019-2021 apporterà a tale istituto.

ART.4

REQUISITI E CRITERI SCORRIMENTI ORIZZONTALI

Requisiti

Premesso che le progressioni verranno riconosciute ad una quota limitata di dipendenti (50% aventi diritto, con l'arrotondamento per eccesso ad una unità) si specificano qui di seguito i requisiti per la partecipazione.

Per la partecipazione alle progressioni economiche orizzontali anno 2022 (decorrenza economica 01/01/2022), nel limite delle risorse stanziare, ammontanti ad € 14.000,00, è necessario:

- a) essere dipendente a tempo indeterminato;
- b) aver conseguito almeno tre valutazioni dall'anno di assunzione presso l'IRES Piemonte;
- c) essere in servizio (non in congedo o aspettativa non retribuita, a qualsiasi titolo);
- d) non aver riportato sanzioni disciplinari superiori alla censura scritta nell'ultimo triennio;
- e) essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica attualmente in godimento pari a 24 mesi, ai sensi dell'art. 16 comma 6, del C.C.N.L. del 21 maggio 2018.

Criteri attribuzione punteggi

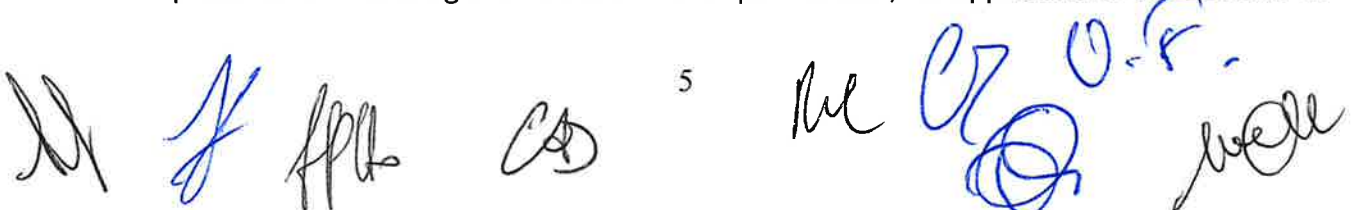
Il punteggio utilizzato è espresso in termini percentuali rispetto al punteggio massimo ottenibile e prendendo in considerazione, a tal fine, la media semplice degli stessi nel triennio che precede l'anno nel quale si effettua la progressione, con arrotondamento a 2 cifre decimali.

Sulla base del punteggio ottenuto viene stilata un'unica graduatoria per le categorie B, C e D.

ART. 5

DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, in applicazione del sistema di



valutazione, è attribuita una maggiorazione del premio individuale che si aggiunge alla quota di detto premio.

2. La misura della maggiorazione prevista al comma 1 è pari al 30% del valore medio pro-capite dei compensi attribuiti al personale valutato positivamente. L'importo della maggiorazione verrà determinato dalla performance individuale escludendo la performance organizzativa.
3. La maggiorazione del premio è riconosciuta ad un massimo del 10% del personale interessato arrotondato per eccesso all'unità superiore.
4. Qualora gli aventi diritto siano in numero superiore alla percentuale prevista al comma 3, la Direzione, con provvedimento motivato, procede all'attribuzione del premio individuale.

ART. 6

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E PERFORMANCE INDIVIDUALE

Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato per le posizioni organizzative.

Le parti concordano che la percentuale della retribuzione di risultato sia stabilita pari al 25% dell'importo di retribuzione di posizione:

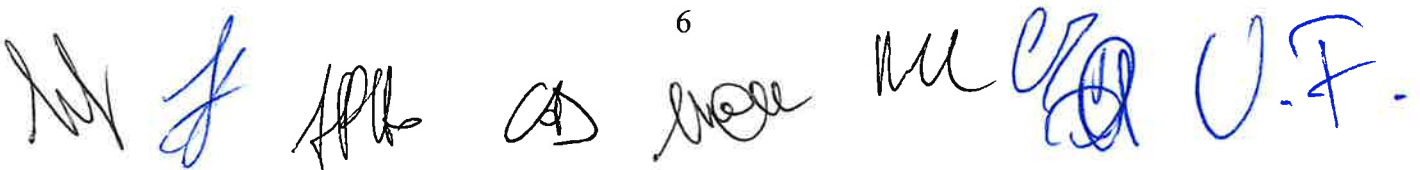
- a) il 95% del risultato sarà attribuito in funzione della performance individuale, il 5% in funzione della performance organizzativa dell'Istituto, secondo quanto previsto dal vigente sistema di valutazione.
- b) le parti concordano di incrementare il fondo, solo per l'anno 2022, per la retribuzione di posizione e di risultato con la somma di € 12.000,00 riducendo il fondo risorse stabili del comparto di pari importo;
- c) le parti concordano, altresì, che la percentuale della retribuzione di risultato legata alla performance individuale venga incrementata in base alle somme derivanti dallo stanziamento per il fondo di posizione e di risultato 2022, resesi disponibili in quanto non impiegate, ad eccezione di quanto non erogato per il mancato pieno raggiungimento della performance organizzativa.

A prescindere dalla data di conferimento degli incarichi, la retribuzione di risultato è calcolata, pertanto, sugli importi annui della retribuzione di posizione così come stabiliti nella determinazione del direttore n. 94 del 18/05/2022.

Criteri per determinazione della performance delle categorie senza PO.

Per l'erogazione dei premi per la performance organizzativa e quella individuale, di cui all'art. 68 comma 1 lett. a e b del CCNL 2016/2018, si fa riferimento ai coefficienti indicati all'art. 8 del

6



Contratto Decentrato triennio 2018-2020 e a quanto previsto dal vigente sistema di valutazione della misurazione della performance.

- a) Le parti, con riferimento alle quote teoriche (definite nel 2018), per categorie e livelli economici, stabiliscono di destinare alla voce la spesa per complessivi € **153.500,00** e stabiliscono, altresì di incrementare la stessa per complessivi **13.000,00** portando il fondo ad € **166.500,00**.
- b) Alla performance individuale vengono destinati, pertanto, € **158.175,00** (pari al 95% del totale della performance teorica).
- c) Alla performance organizzativa vengono destinati € **8.325,00** (pari al 5% del totale performance teorica).

Per il personale in servizio solo per una parte dell'anno la quota è proporzionata in base ai mesi di presenza.

Eventuali resti derivanti dal non raggiungimento pieno della performance individuale ed organizzativa costituiscono economie.

ART. 7

WELFARE INTEGRATIVO

Relativamente all'art. 15 "Welfare Integrativo" del Contratto Decentrato Triennio 2018/2020 l'Ente ha sostenuto il rinnovo dell'iscrizione al CRAL della regione Piemonte mediante la richiesta di finanziamento al Consiglio di Amministrazione, secondo le consuete modalità.

Il personale ha la possibilità di parcheggiare l'auto nei posti liberi messi a disposizione dalla proprietà;

E' stata predisposta la colonnina per l'erogazione dell'acqua naturale e gasata, a titolo gratuito.

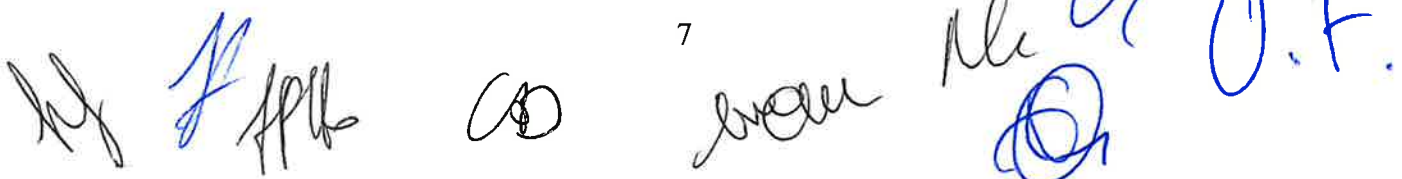
E' possibile avvalersi del personale alla reception per la consegna di pacchi e corrispondenza personale.

Le parti concordano che la quota derivante dai resti delle risorse variabili verranno destinate prioritariamente al welfare integrativo e a tal fine si impegnano ad incontrarsi entro il mese di novembre 2022.

ART. 8

In allegato al presente accordo è riportato il prospetto del finanziamento (All. 1) e di utilizzo del fondo risorse decentrate di cui all'art. 68 del CCNL 2016/2018 (All.2).

7



FONDO SALARIO ACCESSORIO ANNO 2022	
Fonti di finanziamento	
Risorse stabili Comma 1	
Art. 67, comma 1. Unico importo consolidato Anno 2017	376.471,00
Art. 67, comma 1 decurtazione fondo posizioni organizzative e risultato per gli enti con la dirigenza	-246.725,00
Totale fondo anno 2016 (da non superare)	129.746,00
Risorse stabili escluse dal limite ccnl 2016/2018	
Art. 67, comma 2, lett. a) incremento stipendiale anno 2019 (83,20 per le unità di personale in servizio al 31/12/2015)	1.914,00
Art. 67, comma 2, lett. b) incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data	4.961,00
Totale risorse stabili escluse dal limite ccnl 2016/2018	136.621,00
Incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle PO (Accordo sindacale 30 marzo 2022)	21.525,00
Totale risorse stabili escluse dal limite ccnl 2016/2018	158.146,00
Risorse stabili soggette al limite ccnl 2016/2018	
Art. 67, comma 2 lett. c) recupero RIA e assegni pers. Cessati a.p.	7.571,00
Art. 67, comma 2, lett. f) incremento dell'importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza; tale risorsa è attivabile solo dalle Regioni che non abbiano già determinato tale risorsa prima del 2018 o, per la differenza, da quelle che l'abbiano determinata per un importo inferiore al tetto massimo consentito;	12.305,00
Totale risorse stabili soggette al limite art. 23	19.876,00
Totale risorse stabili soggette e non soggette al limite art. 23	178.022,00
Decurtazione per superamento "tetto" 2016	-19.876,00
Riduzione Fondo per incremento fondo PO	-3.000,00
Riduzione delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle PO (Accordo sindacale 30 marzo 2022)	-21.525,00
Totale risorse stabili	133.621,00
Riduzione Fondo per incremento fondo PO	-12.000,00
TOTALE RISORSE STABILI ANNO 2022	121.621,00
Risorse che non transitano nel fondo	
FONDO STRAORDINARIO	3.881,00
FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE E RISULTATO	271.250,00
Incremento PO con i resti (solo 2022)	12.000,00
Fondo PO 2022	283.250,00
Risorse variabili - non soggette al limite	
Art. 67, comma 3, lett. a) art. 43 della l. 449/1997	235.825,00
art. 67 comma 3 lett. e) risparmi straordinario anno precedente	892,00
Art. 68 comma 1 Somme non utilizzate nell'esercizio precedente	1.936,00
B) TOTALE RISORSE VARIABILI ANNO 2022	238.653,00
B1) Fondo complessivo prima della riduzione del fondo stabile di € 12.000,00 per incremento fondo PO	372.274,00
Totale fondo risorse stabili e variabili con riduzione di € 12.000,00	360.274,00

Utilizzo risorse 2022	
Indennità di comparto anno 2022	21.562,00
storie progressive economiche	91.233,00
premi correlati alla performance organizzativa (art. 68 comma 2 lett. a)	8.325,00
premi correlati alla performance individuale (art. 68 comma 2 lett. b) (produttività)	158.175,00
Compensi per specifiche responsabilità (art. 68 comma 2 lett. e) personale a 1 e a 1'ind	60.200,00
progressioni economiche anno 2022	14.000,00
Minor spesa di scorporamenti per cessati	-5.524,00
Art. 68 (differenziazione premio individuale)	6.000,00
Fondo risorse stabili	121.621,00
Utilizzo risorse stabili	121.271,00
Resto risorse stabili	350,00
Fondo risorse variabili	238.653,00
Utilizzo risorse variabili	232.700,00
Resto risorse variabili	5.953,00

TOTALE ENTRATE (STABILI E VARIABILI) 360.274,00
 SPESA STABILE 121.271,00
 SPESA VARIABILE 232.700,00
 TOTALI RESTI STABILI -VARIABILI 6.303,00

Handwritten signatures and initials:
 M. N. O. F.
 A. P. P.
 O. Z.
 A. P. P.