

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2021 PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE  
DECENTRATE AI SENSI DELL'ART. 67 DEL CCNL DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI DEL21  
MAGGIO 2018**

Il giorno 16 del mese di dicembre dell'anno 2021 alle ore 10,00 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

Dott. Vittorio FERRERO



---

I Componenti

Dott. ssa Maria Cristina MIGLIORE



---

Sig. Giuseppe MOSSO



---

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

Dott. Simone LANDINI



---

Dott. ssa Elena POGGIO



---

Dott.ssa Lucrezia SCALZOTTO



---

**OO.SS Aziendali**

**CGIL:**

Dott.ssa Cristina BARGERO

*Cristina Bargerò*

Dott. Francesco CANDIDO

\_\_\_\_\_

**CISL:**

Dott. Riccardo NEGRINO

\_\_\_\_\_

**UIL**

Dott. Carlo Alberto DONDONA

*Carlo Alberto Donzona*

Dott. Antonio DI CAPUA

*Antonio Di Capua*

**CSA**

Dott. Luigi SERRA

\_\_\_\_\_

Sig. Alessandro CUNSOLO

*Alessandro Cunsolo*

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;
- visto il contratto decentrato 2019 sottoscritto in data 2 dicembre 2019;
- preso atto che con determinazione n. 117 del 22/10/2021, ai sensi dell'art. 67 del CCNL del 21/05/2018, è stato costituito il fondo delle risorse per le politiche sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2021 successivamente rettificata con determinazione n. 130 del 05/11/2021;
- preso atto che le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2021 ai sensi dell'art. 67 comma 1 e 2 del CCNL 21/05/2018 risultano essere pari a **€ 147.621,00** al netto di quelle destinate, nel medesimo anno al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato pari ad **€ 235.725,00**;
- 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 **€ 178.929,00**. (delibera del CdA n. 54 del 28 settembre 2021);
  - b) delle risorse residue di cui all'art. 68 comma 1 non integralmente utilizzate nell'anno precedente per **€ 11.636,00**;
- richiamato il disposto dell'articolo 1, comma 870, Legge 178/2020 (legge di Bilancio 2021), che prevede che, in considerazione del periodo di emergenza epidemiologica da COVID-19, i risparmi derivanti dalle risorse destinate a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario del personale non utilizzate nel corso del 2020 nonché i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel medesimo esercizio, possono, previa certificazione dell'organo di revisione, finanziare nell'anno successivo i trattamenti economici accessori correlati alla performance ed alle condizioni di lavoro, ovvero gli istituti del welfare integrativo, in deroga ai principi di cui all'articolo 23, comma 2, D.lgs.75/2017;
- dato atto che i risparmi derivanti dallo straordinario ammontano ad **€ 2.132,00** e i risparmi derivanti dai buoni pasti non erogati ammontano ad **€ 48.380,00** e che tale quote possono andare ad incrementare il fondo delle risorse variabili 2021 previa certificazione dei Revisori dei Conti;

U.P.

ch

BT

3

W

PL

CD

ff

⊗

AR

#

- dato atto che il Consiglio di amministrazione con deliberazione n. 55 del 28 settembre 2021 destina il 100% dei risparmi derivanti dai buoni pasto al fondo di cui all'art. 67, comma 3 lett. a) del CCNL del personale del comparto sottoscritto nel mese di maggio 2018;
  - vista la certificazione dei Revisori dei Conti, nota del 21/10/2021 prot. n. 1842, che attesta che i risparmi sopra richiamati possono incrementare le risorse variabili per il solo anno 2021;
  - 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 € € **388.698,00**;
  - 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, nota del 16 dicembre 2021 prot. n. 2237, 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. 63 del 23 novembre 2021 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 2021 il seguente contratto decentrato di lavoro.

#### ART.1

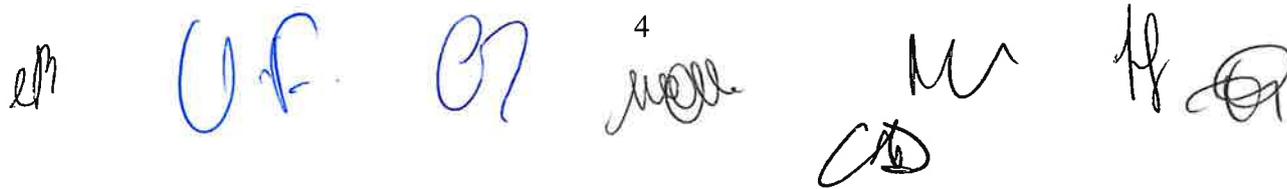
Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente contratto.

#### ART.2

Il presente accordo si applica al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato ed ha validità annuale 1 gennaio 2021- 31 dicembre 2021.

#### ART.3

Le parti concordano nel dare applicazione, anche per il 2021, di quanto previsto dal contratto decentrato triennio-2018- 2020 sottoscritto l'8 febbraio 2019 e dal contratto decentrato anno 2019 sottoscritto in data 2 dicembre 2019, se non integrati o modificati dal presente contratto. In particolare confermano quanto stabilito per l'indennità di responsabilità come da schema



sotto riportato e destinano a tale Istituto la quota di € 64.900,00:

Categoria	Importo minimo	Importo massimo
B1-B8	1000	2000
C1-C6	1300	2300
D1-D2	1500	2500
D3-D7	2000	3000

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.

#### 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 2021 (decorrenza economica 01/01/2021), nel limite delle risorse stanziare, ammontanti ad € 11.000,00, è necessario:

- essere dipendente a tempo indeterminato;
- aver conseguito almeno tre valutazioni dall'anno di assunzione presso l'IRES Piemonte;
- essere in servizio (non in congedo o aspettativa non retribuita, a qualsiasi titolo);
- non aver riportato sanzioni disciplinari superiori alla censura scritta nell'ultimo triennio;
- 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.

um

OF

07

Welle

Me

CD

H

Q

J

ME

### Criteria attribuzione punteggi

#### 1) Valutazione

a) 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.

#### 2) Esperienza

L'esperienza maturata viene valorizzata con **0,9** punti per ogni anno di permanenza nella categoria e nel livello economico di riferimento.

Ai fini del calcolo della permanenza nella categoria:

- a) non si considerano i 24 mesi di cui alla precedente lettera e) del presente articolo;
- b) la permanenza nella categoria viene calcolata a decorrere dal conseguimento dell'ultimo scorrimento (o assunzione per i dipendenti con livello economico di accesso) e non rilevano le variazioni dello stato giuridico o economico del rapporto di lavoro con IRES-

Il periodo considerato è arrotondato ad anno intero, non considerando la frazione di anno inferiore a 6 mesi.

#### 3) Graduatoria

Sulla base del punteggio ottenuto sommando la valutazione e l'esperienza sono stilate due graduatorie con riferimento alle seguenti categorie:

- categorie B e C;
- categoria D

Le parti concordano di destinare la quota di € **1.500,00** al finanziamento delle progressioni orizzontali del personale appartenente alle categorie B e C e la quota di € **9.500,00** al finanziamento delle progressioni orizzontali del personale appartenente alla categoria 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.

cm

CD

U.F.

6  
07

M  
more

HA

ME

J

3. La maggiorazione del premio può essere 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 per la retribuzione di posizione e di risultato con la somma di **€ 11.000,00** 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 2021, resesi disponibili in quanto non impiegate, ad eccezione di quanto non erogato per il mancato pieno raggiungimento della performance organizzativa.

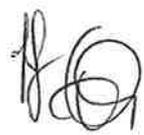
##### Criteri per determinazione della performance delle categorie senza PO.

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 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 € 181.500,00 e stabiliscono, altresì di incrementare la stessa per complessivi € 10.000,00 portando il fondo ad **€ 191.500,00**:
- b) Alla performance individuale vengono destinati € 181.925,00 (pari al 95% del totale della performance teorica).
- c) Alla performance organizzativa vengono destinati € 9.575,00 (pari al 5% del totale



7



performance teorica).

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.

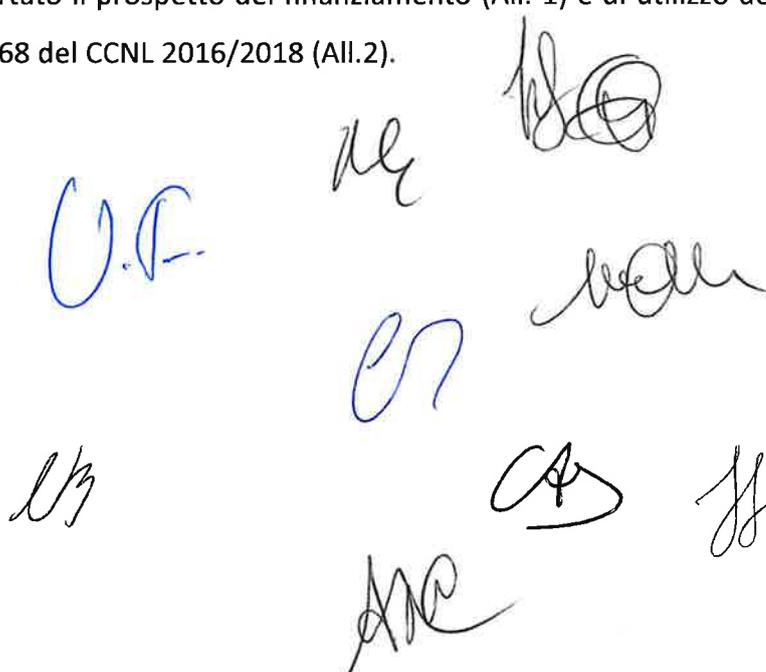
Il personale ha la possibilità di parcheggiare l'auto nei posti messi a disposizione dalla proprietà;

E' stata predisposta la colonnina per l'erogazione dell'acqua naturale e gasata.

E' possibile il ritiro di corrispondenza personale alla reception.

#### 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).



All.1

All. 2

<b>FONDO SALARIO ACCESSORIO ANNO 2021</b>	
<b>Fonti di finanziamento</b>	
<b>Risorse stabili Comma 1</b>	
Art. 67, comma 1 Unico importo consolidato Anno 2017	<b>376.471,00</b>
<b>Art. 67, comma 1 decurtazione fondo posizioni organizzative e risultato per gli enti con la dirigenza</b>	<b>-235.725,00</b>
<b>Totale fondo anno 2016 (da non superare)</b>	<b>140.746,00</b>
<b>Risorse stabili escluse dal limite ccnl 2016/2018</b>	
Art. 67, comma 2, lett. a) incremento stipendiale anno 2019 (83,20 per le unità di personale in servizio al 31/12/2015)	<b>1.914,00</b>
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	<b>4.961,00</b>
<b>Totale Risorse stabili soggette al limite ccnl 2016/2018</b>	<b>147.621,00</b>
Art. 67, comma 2 lett. c) recupero RIA e assegni pers. Cessati a.p.	<b>7.571,00</b>
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;	<b>12.305,00</b>
Art. 67, comma 2, lett. h) (risorse per incremento dotazioni organiche) (art. 67 comma 5 lett. a)	<b>-</b>
Totale risorse stabili soggette al limite art. 23	<b>19.876,00</b>
Decurtazione per superamento "tetto" 2016	<b>19.876,00</b>
Riduzione fondo per incremento fondo PO	<b>-11.000,00</b>
<b>A) TOTALE RISORSE STABILI ANNO 2021</b>	<b>136.621,00</b>
<b>Risorse variabili - non soggette al limite</b>	
Art. 67, comma 3, lett. a) art. 43 della l. 449/1997	<b>178.929,00</b>
art. 67 comma 3 lett. e) risparmi straordinario anno precedente	<b>2.132,00</b>
Art. 68 comma 1 Somme non utilizzate nell'esercizio precedente	<b>11.636,00</b>
Art. 1 comma 870 L. n. 178/2020 . Risparmi derivanti dei buoni pasto non erogati durante l'emergenza Covid-19	<b>48.380,00</b>
<b>B) TOTALE RISORSE VARIABILI ANNO 2021</b>	<b>241.077,00</b>
<b>TOTALE FONDO COMPLESSIVO (A+B)</b>	<b>377.698,00</b>
<b>Fonti di finanziamento variabili - soggette al limite</b>	
art. 67 comma 3 lett. h) Integrazione 1,2% monte salari dell'anno 1997 (no quota della dirigenza)	<b>-</b>
Art. 67, comma 3, lett. i) performance programmazione di gestione (art. 67 comma 5 lett. b)	<b>-</b>
<b>Risorse che non transitano nel fondo</b>	
FONDO STRAORDINARIO	<b>3.881,00</b>
FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE E RISULTATO	<b>246.725,00</b>

<b>Utilizzo risorse 2021</b>	
Indennità di comparto anno 2021	<b>22.876,00</b>
storico progressioni economiche	<b>84.772,00</b>
premi correlati alla performance organizzativa (art. 68 comma 2 lett. a)	<b>9.575,00</b>
premi correlati alla performance individuale (art. 68 comma 2 lett. b) (produttività)	<b>181.925,00</b>
Compensi per specifiche responsabilità (art. 68 comma 2 lett. e) personale a t.d e a t.ind	<b>64.900,00</b>
progressioni economiche anno 2021	<b>11.000,00</b>
Minor spesa di scorporamenti per cessati	<b>-3.782,00</b>
Art. 68 (differenziazione premio individuale)	<b>6.400,00</b>
<b>Totale utilizzo risorse stabili</b>	<b>114.866,00</b>
<b>Totale resto risorse stabili</b>	<b>21.755,00</b>

<b>Fondo risorse variabili</b>	<b>241.077,00</b>
<b>Utilizzo risorse variabili</b>	<b>262.800,00</b>
<b>per le risorse variabili mancanti utilizzo resti risorse stabili</b>	<b>-21.723,00</b>
<b>TOTALE ENTRATE (STABILI E VARIABILI)</b>	<b>377.698,00</b>
<b>SPESA PRESUNTA STABILE</b>	<b>114.866,00</b>
<b>SPESA PRESUNTA VARIABILE</b>	<b>262.800,00</b>
<b>RESTO</b>	<b>32,00</b>

*Handwritten signature in blue ink.*

*Handwritten signature in black ink.*

*Handwritten signature in black ink.*

*Handwritten signature in black ink.*

*Handwritten signature in blue ink.*

*Handwritten signature in black ink.*

*Handwritten signature in black ink.*