

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2020 PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE  
DECENTRATE AI SENSI DELL'ART. 67 DEL CCNL DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI DEL 21  
MAGGIO 2018**

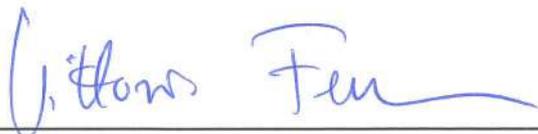
Il giorno 18 del mese di Dicembre dell'anno 2020 alle ore 15:00 in collegamento telematico si sono riunite le delegazioni trattanti di Parte Pubblica e Sindacale composte come previsto all'art. art. 7 comma 2 del C.C.N.L. del personale del Comparto Funzioni Locali – Triennio 2016/2018 sottoscritto in data 21 maggio 2018.

**DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:**

Deliberazione del Consiglio di Amministrazione N. 43 del 28 settembre 2020

Il Presidente

Dott. Vittorio FERRERO

  
\_\_\_\_\_

I Componenti

Dott. Maurizio MAGGI

\_\_\_\_\_

Sig. Giuseppe MOSSO

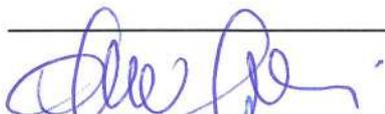
  
\_\_\_\_\_

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

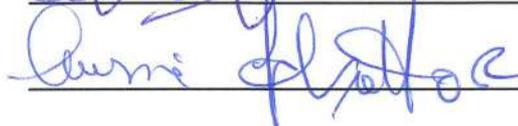
Dott. Simone LANDINI

\_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_

Dott. Antonio DI CAPUA

\_\_\_\_\_

**CSA**

Dott. Luigi SERRA

X LUIGI SERRA Luigi

Sig. Alessandro CUNSOLO

Alessandro

Luigi

Alessandro

Premesso che:

- 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. 82 del 26/08/2020, 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 2020;
- preso atto che le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2019 ai sensi dell'art. 67 comma 1 e 2 del CCNL 21/05/2018 risultano essere pari a **€ 147.620,99** al netto di quelle destinate, nel medesimo anno al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato pari ad **€ 235.725,23**;
- dato atto che, ai sensi del comma 3 del medesimo articolo, il predetto fondo è incrementato delle risorse residue non integralmente utilizzate nell'anno precedente per **€ 324,00** (frazione RIA anno 2019) e dai risparmi compensi per prestazioni straordinario anno precedente per **€ 1.765,00**;
- dato atto che il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27 maggio 2020 con provvedimento deliberativo n. 27 ha stanziato **€ 242.572,00** in applicazione dell'art. 43 della l. n. 449/97;
- 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;
- 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 17 dicembre 2020 prot n. 2161 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. 65 del 17 novembre 2020 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 2020 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 2020 - 31 dicembre 2020.

#### **ART.3**

Le parti concordano nel confermare 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 integrato o modificato dal presente contratto. In particolare confermano quanto concerne l'indennità di responsabilità (All. n. 3) e l'assenza del premio per l'innovazione.

#### **ART.4**

##### **REQUISITI E CRITERI SCORRIMENTI ORIZZONTALI**

##### **Requisiti**

Premesso che le progressioni verranno riconosciute ad una quota limitata di dipendenti (50% su 15 aventi diritto, con l'arrotondamento per eccesso ad 8 unità) si specificano qui di seguito i requisiti per la partecipazione.

Per la partecipazione alle progressioni economiche orizzontali anno 2020 (decorrenza 01/01/2020), nel limite delle risorse stanziato, 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;

Luca Spina

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**

#### **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.

Qualora manchi la valutazione per uno o due anni, si considera la media dei punteggi, arrotondata come sopra, degli anni del triennio nei quali la valutazione è stata effettuata. La valutazione su almeno un anno dei tre costituisce presupposto per la progressione economica.

#### **2) Esperienza**

L'esperienza maturata viene riconosciuta 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.

#### **3) Graduatoria**

a) Sulla base del punteggio ottenuto sommando la valutazione e l'esperienza viene stilata una graduatoria; a parità di punteggio prevale il minor numero di passaggi all'interno della categoria.

Le risorse stanziate annualmente sono utilizzate per finanziare le progressioni economiche orizzontali, nel rispetto della graduatoria ottenuta.

07  
5

M. U.F.  
L. S.

Le parti concordano di integrare la quota di € 8.000,00 prevista per le progressioni economiche 2020 con € 943,00 (economie derivanti dalle progressioni economiche 2018 e 2019) e incrementando le risorse necessarie per effettuare le progressioni previste nella misura di 8 unità.

#### **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 attribuita al personale valutato positivamente.
2. La misura della maggiorazione prevista al comma 1 è pari al 30% del valore medio pro-capite dei compensi attribuiti al personale che ha ottenuto nella valutazione dell'anno di riferimento il punteggio più alto. L'importo della maggiorazione verrà determinato dalla performance individuale escludendo la performance organizzativa.
3. La maggiorazione del premio può essere riconosciuta ad un massimo del 20% del personale valutato 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, limitatamente per l'anno 2020, di incrementare il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato con la somma di € 5.000,00 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 2020, 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 anno 2019, per categorie e livelli economici, stabiliscono di incrementare la voce di spesa per complessivi € 10.000,00.
- b) Alla performance individuale vengono destinati € 184.300,00 (pari al 95% del totale della performance teorica).
- c) Alla performance organizzativa vengono destinati € 9.700,00 (pari al 5% del totale performance teorica).

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

**ART. 7**

**WELFARE INTEGRATIVO**

Relativamente all'art. 15 "Welfare Integrativo" del Contratto Decentrato Triennio 2018/2020 l'Ente sosterrà il rinnovo dell'iscrizione al CRAL della regione Piemonte e l'incentivo ai dipendenti all'uso dei mezzi pubblici mediante la richiesta di finanziamento al Consiglio di Amministrazione, secondo le consuete modalità.

**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).

UTILIZZO RISORSE ANNO 2020	
Indennità di comparto anno 2020	23.019,00
storico progressioni economiche	73.453,00
premi correlati alla performance organizzativa (art. 68 comma 2 lett. a)	9.700,00
premi correlati alla performance individuale (art. 68 comma 2 lett. b) (produttività)	184.300,00
Compensi per specifiche responsabilità (art. 68 comma 2 lett. e) personale a t.d e a t.lind	65.200,00
progressioni economiche anno 2020	11.500,00
Art. 69 Differenziazione del premio annuale (maggiorazione premio individuale)	12.000,00
TOTALE	379.172,00
ENTRATE DISPONIBILI	387.282,00
RESTI RISORSE STABILI	8.110,00

FONDO SALARIO ACCESSORIO ANNO 2020	
<b>Fonti di finanziamento</b>	
<i>Risorse stabili Comma 1</i>	
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	-235.725,00
<b>Totale fondo anno 2016 (da non superare)</b>	<b>140.746,00</b>
<i>Risorse stabili escluse dal limite ccnl 2016/2018</i>	
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
<b>Totale risorse stabili escluse dal limite art. 23 comma 2</b>	<b>6.875,00</b>
<b>Totale risorse stabili</b>	<b>147.621,00</b>
<b>Riduzione fondo per incremento fondo PO*</b>	<b>-5.000,00</b>
<b>Risorse stabili soggette al limite ccnl 2016/2018</b>	<b>142.621,00</b>
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
Art. 67, comma 2, lett. h) (risorse per incremento dotazioni organiche) (art. 67 comma 5 lett. a)	-
Totale risorse stabili soggette e non soggette al limite art. 23	162.497,00
Decurtazione per superamento "tetto" 2016	19.876,00
<b>A) TOTALE RISORSE STABILI ANNO 2020</b>	<b>142.621,00</b>
<i>Risorse variabili - non soggette al limite</i>	
Art. 67, comma 3, lett. a) art. 43 della l. 449/1997	242.572,00
art. 67 comma 3 lett. e) risparmi straordinario anno precedente	1.765,00
Art. 68 comma 1 Somme non utilizzate nell'esercizio precedente	324,00
<b>B) TOTALE RISORSE VARIABILI ANNO 2020</b>	<b>244.661,00</b>
<b>TOTALE FONDO COMPLESSIVO (A+B)</b>	<b>387.282,00</b>
<i>Fonti di finanziamento variabili - soggette al limite</i>	
art. 67 comma 3 lett. h) integrazione 1,2% monte salari dell'anno 1997 (no quota della dirigenza)	-
Art. 67, comma 3, lett. i) performance programmazione di gestione (art. 67 comma 5 lett. b)	-
<b>Risorse che non transitano nel fondo</b>	<b>3.881,00</b>
<b>FONDO STRAORDINARIO</b>	<b>240.725,00</b>
<b>FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE E RISULTATO *</b>	

B7

DF

WS

Wuehde

Quote relative alle indennità di responsabilità (anno 2020)

Importi invariati rispetto al 2019

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

L'importo è riproporzionato per i dipendenti con contratto di lavoro part-time.