

**CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO  
DIPENDENTI**

**ANNO 2021**

Il giorno 10 dicembre 2021 alle ore 16,30 la delegazione trattante di parte datoriale del Consorzio IN.RE.TE. così rappresentata:

Dott.ssa MERLO Patrizia - Direttore e Presidente della Delegazione

Dott.ssa CARLOTTO Maria Grazia - Responsabile Area Finanziaria

le Organizzazioni Sindacali di categoria così rappresentate:

MECCA Vittorio - CGIL

TORSELLO Consuelo - CGIL

le R.S.U. così rappresentate:

LUPASCU Camelia Daniela

SCIRE' Giuseppe

si sono incontrate presso il Polo Universitario di Ivrea – OFFICINE H di Via Montenavale e hanno definito il seguente accordo integrativo nell'ambito delle materie delegate a tale livello dalle vigenti disposizioni contrattuali nazionali.

## **Le parti**

stipulano i seguenti istituti di contrattazione integrativa:

### **Art. 1**

#### **Finalità e principi**

1. Le parti, visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sottoscritto in data 21.05.2018 del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2016-2018, condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa.
2. A tal fine convengono sulla durata annuale del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) redatto sulla base dei criteri preesistenti, come definiti nel precedente contratto.
3. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si colloca tra le azioni volte al miglioramento della performance organizzativa ed individuale e costituisce uno degli strumenti per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'ente e della sua organizzazione interna. È contestualmente uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la loro crescita professionale, si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dipendenti, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nell'organizzazione del lavoro.
4. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati sono dettate le regole per l'erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento all'incentivazione della performance quanto all'erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro.
5. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla legislazione, con particolare riferimento alle previsioni previste nella legge n. 300/1970 c.d. "Statuto dei diritti dei lavoratori", nel D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., nel D.Lgs. 150/2009 e s.m.i., e all'interno delle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali Di Lavoro per il personale del comparto Regioni ed Autonomie locali, con particolare riferimento a quello del 21 maggio 2018.

### **Art. 2**

### Vigenza ed ambito di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo è stato stipulato sulla base delle previsioni dettate dagli artt. 7 e 8 del CCNL del personale delle funzioni locali del 21.5.2018 e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano dal giorno successivo la sottoscrizione definitiva. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.
2. A livello annuale, con specifica intesa, viene ripartito il fondo per la contrattazione decentrata.
3. Esso si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente, a prescindere dalla sua natura (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro, a tempo pieno o parziale).
4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'Ente.
5. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
6. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo, mantenendo comunque in vigore, fino a nuovo accordo, il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo vigente.

### Art. 3

#### Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane, per la produttività e per le prestazioni di lavoro straordinario

Il fondo per l'anno 2021 è stato determinato, applicando i criteri dettati dall'art. 67 CCNL del 21 maggio 2018, con la conferma delle risorse stabili già individuate per l'anno 2016:

<b><u>RISORSE DECENTRATE STABILI</u></b>			
	<b>RIFERIMENTO CONTRATTUALE</b>	<b>VOCI</b>	<b>IMPORTI</b>
1	art. 67, comma 1, CCNL 21/05/2018	Unico importo consolidato risorse decentrate stabili anno 2017	€ 119.400,00
2	art. 67, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018	€ 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2015	€ 3.578,00
3	art. 67, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali (le differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorre dalla medesima data)	€ 1.540,00

4	art. 67, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018	Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato, compresa la quota di tredicesima mensilità (l'importo confluisce stabilmente nel fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera)	€ 5.058,00
5	Decurtazione permanente dall'anno 2015 = riduzione operata nel 2014 per effetto dell'art. 9 c. 2-bis, D.L. n. 78/2010 e s.m.i. (art. 1 c. 456 L. 147/2013)		- € 48.300,00
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>			<b>€ 81.276,00</b>

**RISORSE DECENTRATE VARIABILI (non possono essere stanziare dagli enti in condizioni di dissesto - art. 67 c. 6)**

	<b>RIFERIMENTO CONTRATTUALE</b>	<b>VOCI</b>	<b>IMPORTI</b>
6	art. 67, comma 3, lett. d), CCNL 21/05/2018	Frazione di R.I.A. personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di 13.ma mensilità, le frazioni di mese superiori a 15 giorni (l'importo confluisce nel fondo dell'anno successivo alla cessazione)	€ 763,00
7	art. 67, comma 3, lett. h) e comma 4, CCNL 21/05/2018	Integrazione sino ad un max dell' 1,2% del monte salari anno 1997 - incremento contrattabile (in bilancio deve sussistere la capacità di spesa - devono essere rispettati i vincoli della spesa di personale)	€ 7.003,00
8	art. 67, comma 3, lett. i) e comma 5, lett. b), CCNL 21/05/2018	Risorse per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano delle performance o in analoghi strumenti di programmazione della gestione, compresi gli incentivi alla Polizia Locale finanziati con proventi sanzioni C.D.S. (art. 56-quater, comma 1, lett. c), CCNL 21/05/2018)	€ 13.179,00
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>			<b>€ 20.945,00</b>

9	Totale risorse stabili	€ 81.276,00
10	Totale risorse variabili	€ 20.945,00
11	<b>IMPORTO COMPLESSIVO FONDO 2021</b>	<b>€ 102.221,00</b>
12	Decurtazione fondo 2018 per rispetto limite 2016 (Art. 23 c. 2 D. Lgs. n. 75/2017) - (punto 21)	€ 0,00
13	<b>TOTALE FONDO 2021</b>	<b>€ 102.221,00</b>

\*\*\*\*\*

<b><u>VERIFICA DEL RISPETTO LIMITE DI CUI ALL'ART. 23 C. 2 DEL D. LGS. N. 75/2017</u></b>			
14	<b>IMPORTO FONDO 2021 SENZA RIDUZIONI</b>	<b>€ 102.221,00</b>	
15	<b>IMPORTI NON SOGGETTI AL LIMITE:</b>	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali (punto 3)	- € 1.540,00
		Art. 67, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018 € 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2015 (punto 2)	- € 3.578,00
16	<b>IMPORTO FONDO 2021 AL NETTO DELLE RIDUZIONI</b>	<b>€ 97.103,00</b>	

17	<b>IMPORTO FONDO 2016 SENZA RIDUZIONI ESCLUSE POSIZIONI ORGANIZZATIVE</b>	<b>€ 145.403,00</b>	
		Importo P.O. e alte professionalità	- € 48.300,00
		Compensi censimento ISTAT	€ 0,00
		Incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016	€ 0,00
		Eventuali risparmi straordinario	€ 0,00
18	<b>IMPORTO FONDO 2016 AL NETTO DELLE RIDUZIONI</b>	<b>€ 97.103,00</b>	

<b><u>CALCOLO IMPORTO DECURTAZIONE FONDO 2021 RISPETTO LIMITE 2016</u></b>		
19	IMPORTO FONDO 2021 AL NETTO DELLE RIDUZIONI (punto 16)	€ 97.103,00
20	IMPORTO FONDO 2016 AL NETTO DELLE RIDUZIONI (punto 18)	€ 97.103,00
21	<b>DECURTAZIONE FONDO 2021 RISPETTO LIMITE 2016</b>	<b>€ 0,00</b>

Art.14 CCNL 31/3/99	<b>Fondo per prestazioni straordinarie</b>	<b>Euro 5.000,00</b>
---------------------	--	----------------------

Ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. i) e comma 5, lett. b), CCNL 21/05/2018, è possibile destinare apposite risorse per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel Piano della Performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale.

Il Consorzio IN.RE.TE. anche per l'anno 2021 ritiene di mantenere dette risorse per un importo pari a Euro 13.179,00 (punto 8) con riferimento ai processi di sviluppo e consolidamento di servizi ed interventi consortili, nonché alla gestione di complessi ed articolati servizi aggiuntivi ed alla gestione dell'emergenza epidemiologica da covid-19.

#### Art. 4

#### Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività: RISORSE STABILI

<b>RISORSE STABILI</b>	<b>Euro 81.276,00</b>
<b>UTILIZZO</b>	
Fondo per progressione economiche ai sensi dell'art.17 lett.b) CCNL del 1/4/99	Euro 42.015,00
Indennità di comparto (art.33 CCNL del 22/1/2004)	Euro 20.374,00
<b>TOTALE DESTINAZIONI</b>	<b>Euro 62.389,00</b>

Le risorse disponibili in parte stabile, a seguito delle predette deduzioni sono, pertanto, pari a:

<b>TOTALE RISORSE DISPONIBILI</b>	<b>Euro 18.887,00</b>
-----------------------------------	-----------------------

**4.1** Per l'anno 2021 si prevedono progressioni economiche orizzontali, come sottoelencate, secondo i criteri selettivi determinati dall'All. A) del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, parte integrante e sostanziale:

- 1 dipendente da D1 a D2;
- 1 dipendente da D2 a D3.

La decorrenza giuridica delle progressioni orizzontali su elencate sono riconosciute a decorrere dal 31.12.2021, con valenza economica dall'01.01.2022.

**4.2** Le risorse disponibili, pari a 18.887,00 euro, sono portate ad incremento delle risorse destinate al finanziamento delle ulteriori voci di utilizzo di cui al successivo art.5.

#### Art.5

#### Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività: RISORSE VARIABILI

Risorse variabili	Euro 20.945,00
Risorse stabili disponibili	Euro 18.887,00
<b>TOTALE</b>	<b>Euro 39.832,00</b>

**5.1** Art. 70-quinques CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018 (indennità per specifiche responsabilità):  
**Euro 6.000,00** di cui:

- |  |         |
|--|---------|
| 1) Coordinatore progettazione sviluppo e ricerca risorse       | 2.000 € |
| 2) Coordinatore équipe sovra territoriale tutela minori        | 2.000 € |
| 3) Coordinatore Area Amministrativa e relative unità operative | 2.000 € |

Tale riconoscimento economico è erogato annualmente in un'unica soluzione.

**5.2** Art.68 lett.a) e b) CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018:  
**Euro 33.832,00** quali risorse da destinarsi ad incentivi collettivi.

<b>RISORSE VARIABILI</b>	<b>Euro 39.832,00</b>
<b>UTILIZZO</b>	
<b>a)</b> Art. 70-quinques CCNL 21/05/18 indennità responsabilità	Euro 6.000,00
<b>b)</b> Art.68 lett.a) e b) CCNL 21/05/2018	Euro 33.832,00

#### **Art. 6**

##### **Indennità di Posizione Organizzativa e di risultato**

Le risorse, pari ad Euro 48.300,00, sono destinate alla corresponsione degli importi per le Posizioni Organizzative e di risultato nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale Funzioni Locali del 21/05/2018 e della deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 17 del 21.05.2019 ad oggetto: "Approvazione del documento criteri generali di individuazione dei Responsabili di Area Funzionale e metodologia di graduazione delle Posizioni Organizzative".

#### **Art.7**

##### **Compensi per il miglioramento della produttività collettiva**

Il sistema di misurazione e valutazione della performance, così come approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 18 del 20.06.2019, è finalizzato al miglioramento dell'azione di governance e della qualità dei servizi nonché della crescita delle competenze professionali e la distribuzione delle premialità ne costituisce la fase conclusiva.

Il premio è erogato in forma di incentivo individuale, in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi dell'area di appartenenza, degli indicatori e dei relativi valori attesi individuati dal Consiglio di Amministrazione con il PEG ed il relativo Piano della performance.

Il sistema di misurazione e valutazione garantisce il collegamento tra il ciclo di pianificazione della performance e il processo di programmazione economico-finanziaria e ai fini della gestione delle diverse fasi della performance utilizza le informazioni riportate nel PEG e a consuntivo nella relazione sulla performance.

I premi di produttività vengono erogati tenendo conto anche della presenza in servizio nel corso dell'anno.

Nel caso in cui il periodo di assenza per maternità facoltativa, aspettativa e malattia ( ad eccezione dei casi di esclusione previsti dalla normativa vigente) superi i 50 giorni lavorativi la quota relativa al premio di produttività verrà ricalcolata in percentuale ai giorni di assenza effettuati.

Le economie derivanti dalla mancata erogazione delle risorse di cui agli artt. 4 e 5 saranno utilizzate quali risorse da destinarsi ad incentivi collettivi.

La valutazione finale a cura dei Responsabili di area, è espressa mediante le apposite schede, la valutazione dei Responsabili di posizione organizzativa è espressa mediante le apposite schede validate dal Nucleo di Valutazione.

Gli incentivi sono erogati in misura pari al 100% al personale che abbia raggiunto una valutazione percentuale almeno pari all'85%. L'incentivo è altresì, erogato al personale che abbia ottenuto una valutazione compresa fra il 60 e 84% in misura direttamente proporzionale alla percentuale della stessa. Nessun premio verrà corrisposto al personale la cui valutazione si attesti al di sotto del 60%.

Ivrea, 22.12.2021

Letto, confermato sottoscritto

**per la delegazione di parte pubblica**

Dott.ssa Patrizia Merlo - f.to in originale

Dott.ssa Maria Grazia Carlotto – f.to in originale

**per la delegazione di parte sindacale**

Vittorio Mecca – CGIL FP – f.to in originale

Consuelo Torsello – CGIL FP – f.to in originale

Camelia Daniela Lupascu – f.to in originale

Giuseppe Scirè – RSU – f.to in originale

---

## REQUISITI E CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. e dal CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018.

Le parti prendono atto:

- che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'art. 9, co. 1 e co. 21, del D.L. 78/2010, così come convertito in L. n. 122/2010, non sono state effettuate progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici;
- che le ultime progressioni economiche sono state effettuate con decorrenza giuridica 31.12.2020 e valenza economica dal 01.01.2021;
- che il presente documento ha carattere di sperimentaltà.

### REQUISITI RICHIESTI

per concorrere alla progressione orizzontale, il dipendente dovrà possedere, alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento, i seguenti requisiti:

- aver maturato, all'interno dell'Ente, almeno un triennio, dall'ultima assunzione o inizio del servizio in caso di mobilità, nella posizione economica di appartenenza;
- non aver avuto progressioni economiche nel triennio precedente;
- non aver avuto nel biennio precedente procedimenti disciplinari conclusi con la sanzione;
- aver partecipato nell'ultimo triennio:
  - a. per la categoria B ad almeno due giornate formative e/o di aggiornamento organizzate sia da enti esterni sia all'interno dell'Ente stesso;
  - b. per la categoria C ad almeno tre giornate formative e/o di aggiornamento organizzate sia da enti esterni sia all'interno dell'Ente stesso;
  - c. per la categoria D ad almeno cinque giornate formative e/o di aggiornamento organizzate sia da enti esterni sia all'interno dell'Ente stesso;
- almeno 180 giorni di effettiva presenza in servizio nell'ultimo biennio (la presenza in servizio viene determinata partendo da una base teorica di presenze pari a 365 giorni annui, da cui si detraggono tutte le assenze ad eccezione di: ferie, festività soppresse, recupero straordinario, donazione sangue, donazione organi, permessi ex Legge 104/1992, permessi sindacali retribuiti, maternità obbligatoria, gravi patologie con cure salvavita).

## CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE

Ai fini dell'attribuzione della progressione economica orizzontale del personale avente titolo i criteri stabiliti sono i seguenti:

### A. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE incidenza 70%

Il punteggio è rilevato con riferimento all'impegno ed alla qualità della prestazione, attraverso il punteggio medio totalizzato nell'ultimo triennio, nell'ambito della valutazione effettuata sulla base del sistema di valutazione permanente adottato dal Consorzio. Il punteggio verrà assegnato come di seguito definito:

Media valutazione	Punteggio
Da 96,68 a 100,00	70
Da 93,34 a 96,67	63
Da 90,01 a 93,33	56
Da 86,68 a 90,00	49
Da 83,34 a 86,67	42
Da 80,01 a 83,33	35
Da 76,68 a 80,00	28
Da 73,34 a 76,67	21
Da 70,01 a 73,33	14
Da 66,68 a 70,00	7
Sino a 66,67	0

### B. ESPERIENZA MATURATA incidenza 30%

L'esperienza acquisita viene valutata in base agli anni di servizio nel comparto Funzioni locali alla data del 01.01.2021 (2,5 punti per ogni anno di servizio nella categoria).

Punteggio massimo attribuibile: fino a 30 punti.

Alla data di attribuzione di ciascuna progressione orizzontale, l'anzianità del dipendente beneficiario viene azzerata e ricomincia a decorrere sino all'attribuzione di una progressione economica nella categoria.

A parità di punteggio verrà assegnata la progressione economica orizzontale al dipendente anagraficamente più anziano.