



Città di Cuneo

Relazione illustrativa

Allegata al Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2019-2021 – anni 2020 e 2021

Premessa

L'articolo 40 — comma 3-sexies — del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 s.m.i. «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche» dispone che «A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1».

Per consentire tale adempimento la Ragioneria Generale dello Stato, con circolare n. 25 del 19 luglio 2012, ha fornito schemi e indicazioni per la redazione della sezione relativa alla relazione tecnico-finanziaria e della sezione relativa alla relazione illustrativa.

La presente relazione viene, pertanto, redatta secondo gli schemi di Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria allegati alla suddetta circolare.

Relazione illustrativa

Modulo I – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto.

Data di sottoscrizione	28 dicembre 2020
Periodo temporale di vigenza	Parte normativa triennio 2019-2021 Parte economica anno 2020-2021
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Parola Corrado – Segretario Generale Rinaldi Giorgio – Dirigente Personale socio-educativo e appalti OO.SS. ammesse alla contrattazione: FP CGIL CISL-FP RSU aziendale OO.SS. firmatarie: FP CGIL CISL FP RSU aziendale
Soggetti destinatari	Personale con qualifica non dirigenziale
Materie trattate nel contratto	Integrazione del Fondo risorse decentrate Progressione economica all'interno della categoria Destinazione delle risorse decentrate anno 2020 Costituzione e destinazione delle risorse decentrate anno 2021 Premio di produttività Differenziazione del premio individuale Risorse destinate al trattamento economico accessorio dei titolari di posizione organizzativa

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'organo di controllo interno Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'organo di controllo interno – verbale n. 29 del 16 dicembre 2020 sia riguardo la relazione illustrativa, sia riguardo quella tecnica.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge	È stato adottato il "Piano della performance" previsto dall'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 s.m.i. – Delibera G.C. 116 dell'11 giugno 2020. È stato adottato il "Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza 2019-2021" - Delibera G.C. n. 21 del 30 gennaio 2020. È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 s.m.i. La relazione della performance è stata validata dal nucleo di valutazione in data 3 giugno 2020.

Modulo II – Illustrazione dell'articolato del contratto.

CAPO I

Fondo risorse decentrate anno 2020

Articolo 1

Integrazione del Fondo risorse decentrate

1. Le parti confermano l'integrazione del Fondo risorse decentrate 2020 con le risorse di parte variabile di cui all'articolo 67, comma 3, lettera h), e del comma 4, del CCNL 21 maggio 2018 per l'importo di € 96.462,00 – così come disposto dalla Giunta comunale con deliberazione n. 41 del 13 febbraio 2020 – e la ripartizione del Fondo negli stessi termini definiti per l'anno 2019 nell'ambito del Contratto integrativo triennio 2019-2021, sottoscritto il 25 febbraio 2019, e dei successivi addendum del 14 giugno 2019 e 30 dicembre 2019.

Articolo 2

Progressione economica all'interno della categoria

1. Le parti concordano che per l'anno 2020 non saranno attribuite al personale del comparto le progressioni economiche orizzontali [PEO]. I risparmi di risorse destinate alle progressioni economiche dovuti al personale cessato nel corso dell'anno 2020 incrementano il premio di produttività 2020.

Articolo 3

Destinazione delle risorse decentrate anno 2020

1. Il fondo risorse decentrate disponibile per i trattamenti accessori dell'ente è quantificato per l'anno 2020 in € 986.396,67 (oltre alle risorse stabili e variabili non soggette al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75 2017 s.m.i.), al netto delle risorse che, a seguito di contrattazione, sono destinate alle posizioni organizzative e quantificate, come indicato all'articolo 18 del Contratto decentrato 2019 - 2021, in complessivi € 210.000,00, di cui risorse stabili per € 792.226,17 (oltre a € 75.070,20 risorse stabili non soggette al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75 2017 s.m.i.) e risorse variabili o eventuali per € 194.170,50 (oltre a € 66.270,22 risorse variabili [IMU-TARI per € 51.577,95 e risparmi sullo straordinario per € 14.692,27] non soggette al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017 s.m.i.). Tali ultime risorse potranno essere integrate con gli eventuali ulteriori risparmi accertati a consuntivo conseguiti e certificati in attuazione dell'articolo 16, commi 4, 5 e 6, del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98 (piani di razionalizzazione), oltre che dalle risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lettere a) e c).
2. Il fondo disponibile di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'articolo 68, comma 3, del CCNL 21 maggio 2018, è destinato ai seguenti utilizzi:

Utilizzo Fondo 2020	Stabili	Variabili
Progressione economica orizzontale	370.000,00	
Quota indennità di comparto	143.000,00	
Incremento indennità personale educativo Asilo	3.000,00	
Indennità ex VIII no P.O.	1.000,00	
Performance organizzativa [articolo 68, comma 2, lettera a)]		196.659,14
Performance individuale [articolo 68, comma 2, lettera b)]		
Performance individuale – Progetti obiettivo [articolo 68, comma 2, lettera b)]		148.000,00
Indennità condizioni di lavoro di cui all'articolo 70-bis [articolo 68, comma 2, lettera c)]		13.000,00
Indennità di Turno di cui all'articolo 23 [articolo 68, comma 2, lettera d)]		81.000,00
Indennità di Reperibilità di cui all'articolo 24 [articolo 68, comma 2, lettera d)]		30.000,00
Attività festiva di cui all'articolo 24, comma 1, CCNL 14/09/2000 [articolo 68, comma 2, lettera d)]		2.000,00
Specifiche responsabilità di cui all'articolo 70–quinquies, comma 1 e comma 2 [articolo 68, comma 2, lettera e)]		55.000,00
Indennità di funzione di cui all'articolo 56–sexies [articolo 68, comma 2, lettera f)]		20.000,00
Indennità di servizio esterno di cui all'articolo 56–quater [articolo 68, comma 2, lettera f)]		13.000,00
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (ICI) [articolo 68, comma 2, lettera g)]	500,00	Da verificare a consuntivo. Somma soggetta al limite di cui

		all'articolo 23, comma 2, dlgs. n. 75/2017.
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (Istat, Censimento) [articolo 68, comma 2, lettera g)]		Da inserire a consuntivo. Somma esclusa dal limite di cui all'articolo 23, comma 2, dlgs. n. 75/2017.
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (Incentivi per funzioni tecniche) [articolo 68, comma 2, lettera g)]		Da inserire a consuntivo. Somma esclusa dal limite di cui all'articolo 23, comma 2, dlgs. n. 75/2017.
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge [Imu/Tari] [articolo 68, comma 2, lettera g)]	51.577,95	Somma esclusa dal limite di cui all'articolo 23, comma 2, dlgs. n. 75/2017.
Distribuzione risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lettera a), derivanti dall'applicazione dell'articolo 43 della legge n. 449/1997 s.m.i., anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'articolo 15, comma 1, lettera d), del CCNL 1/04/1999, come modificato dall'articolo 4, comma 4, del CCNL 5/10/2001 (sponsorizzazioni)		Da inserire a consuntivo. Somma esclusa dal limite di cui all'articolo 23, comma 2, dlgs. n. 75/2017.
Progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento finanziate con risorse stabili [articolo 68, comma 2, lettera j)]	0,00	

3. Le parti concordano che eventuali risparmi generati a consuntivo da una minor spesa per le voci di cui sopra e la quota di eventuali ulteriori risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'articolo 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito con modificazioni dalla legge 15 luglio 2011, n. 111 s.m.i. "Disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria" (piani di razionalizzazione) saranno destinati a incrementare il fondo per la performance organizzativa e individuale.

Articolo 4

Premio di produttività

1. La distribuzione delle risorse riservate al premio di produttività 2020 verrà attuata attraverso il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance approvato da ultimo con deliberazione della Giunta comunale n. 119 dell'11 giugno 2020, con le precisazioni di cui all'articolo 16 bis dell'addendum al CCI sottoscritto fra le parti il 30 dicembre 2019 che qui si riportano testualmente:

Le parti concordano di stabilire che, per l'anno 2020, la distribuzione del premio correlato alla performance, di cui all'articolo 68, comma 2, lettere a) e b), sarà distinto nelle seguenti percentuali:

- *performance organizzativa: 40% di cui 10% riferita alla performance di Ente e 30% riferita alla performance di Settore;*
- *performance individuale: 60%.*

La determinazione del premio teorico relativo alla performance di ente verrà effettuata in misura uguale per tutti i dipendenti valutati positivamente. L'attribuzione della quota verrà effettuata in misura percentuale rispetto al grado di raggiungimento degli obiettivi di ente.

La determinazione del premio relativo alla performance di settore verrà effettuata in misura percentuale rispetto al grado di raggiungimento degli obiettivi definiti per ciascun settore. L'attribuzione della quota verrà effettuata in misura uguale all'interno di ogni settore a favore del personale valutato positivamente. L'eventuale quota non distribuita conseguente al mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi definiti per ciascun settore, verrà ridistribuita agli aventi diritto nelle misure percentuali di raggiungimento degli obiettivi conseguiti da ciascun settore.

L'attribuzione del premio relativo alla performance individuale verrà effettuata con riferimento alle "classi" di cui al Sistema di Misurazione e Valutazione attualmente in uso, i cui valori verranno rapportati agli elementi della performance individuale di cui al nuovo S.M.V.P.

2. Non si dà corso all'erogazione del premio di produttività per i dipendenti che nel corso dell'anno siano stati assenti per un periodo superiore a 6 mesi anche non continuativo.
3. Saranno considerati "servizio effettivo" i periodi relativi all'interdizione dal lavoro per maternità [decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001 s.m.i. «Testo unico sulla maternità e paternità»], alla maternità/paternità e parentale [articolo 9 — comma 3 — del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 s.m.i. «Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni »], agli infortuni sul lavoro, alle malattie professionali, alle terapie salvavita, alle assenze per assistenza all'handicap, limitatamente ai portatori di handicap, [legge 5 febbraio 1992, n. 104 s.m.i. «Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate»], ai distacchi sindacali e alle ferie.
4. Poiché il premio in argomento si inserisce in un sistema di incentivazioni fondato sulla realizzazione degli obiettivi e sulla valutazione dell'apporto partecipativo individuale e collettivo del personale al raggiungimento degli stessi, in caso di assenza prolungata del/la valutato/a la ponderazione del criterio "Contributo al raggiungimento degli obiettivi operativi" deve essere effettuata con riferimento alla qualità e alla quantità della effettiva partecipazione del/della dipendente alla realizzazione degli obiettivi assegnati.
5. Per i/le lavoratori/trici part-time, il compenso sarà ridotto in misura proporzionale all'orario di servizio.
6. Per i/le lavoratori/trici a tempo determinato valgono i medesimi criteri sopra citati.

Articolo 5

Differenziazione del premio individuale

1. I compensi legati alla performance devono essere ripartiti in modo da assicurare al 30% dei dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate una maggiorazione pari al 33,33% del valore medio pro capite dei premi attribuibili al personale valutato positivamente.

CAPO II

Fondo risorse decentrate anno 2021

Articolo 6

Indennità per le condizioni di lavoro

1. I destinatari dell'indennità per le condizioni di lavoro di cui all'articolo 70-bis del CCNL 21 maggio 2018 sono i dipendenti non titolari di posizione organizzativa che svolgono — in via continuativa — attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.
2. La misura di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1 in € 1,00 per le attività disagiate, in € 1,50 per quelle rischiose, in € 1,50 per quelle di maneggio valori per coloro che maneggiano oltre € 21.500,00 mensili e in € 1,00 al giorno per coloro che maneggiano cifre inferiori a tale soglia. Nel caso di svolgimento di attività che presentano contemporaneamente le caratteristiche del rischio, del disagio e del maneggio valori, il compenso è fissato in € 2,00 per giornata di effettivo impegno; limitatamente a due di questi fattori, l'indennità è fissata in € 1,70 per giornata di effettivo impegno.
3. Beneficiari dell'indennità di maneggio valori sono esclusivamente quei dipendenti che, ordinariamente, e quindi in maniera non meramente saltuaria o occasionale, sono addetti e provvedono a espletare servizi che comportino il maneggio di valori di cassa e cioè un'attività di riscossione, conteggio, distribuzione e/o pagamento ad altri soggetti di valori monetari.

In considerazione della caratteristica dell'indennità in questione quale ristoro parziale del rischio connesso allo scambio, contabilizzazione e custodia di valori, non beneficiano dell'indennità i dipendenti che maneggiano importi mensili non superiori a € 1.000,00.

4. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta e immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei/delle singoli/e dipendenti addetti/e a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

Rientrano tra le attività che generano disagio quelle espletate dal personale addetto al front office presso il servizio Socio-educativo, il servizio Anagrafe e l'ufficio Cassa per il pagamento delle sanzioni.

5. Sono considerate "a rischio" le attività che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.

Relativamente alle prestazioni individuate dall'allegato B al D.P.R. 25 giugno 1983, n. 347 s.m.i. "Norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo del 29 aprile 1983 per il personale dipendente dagli enti locali", le attività che sono riconosciute rischiose, in relazione alle operazioni svolte, ai mezzi utilizzati, all'ambiente in cui il personale comunale opera, sono quelle svolte dal personale delle unità tecnico operative (necrofori, operai del servizio Verde pubblico), dal personale elettricista e dall'autista a servizio degli amministratori.

6. I dirigenti e i responsabili di servizio autonomo attestano con cadenza mensile i dipendenti che hanno svolto le attività di cui al presente articolo.

Articolo 7

Piano di welfare integrativo

1. Nell'ente si dà corso all'attivazione dei seguenti benefici che hanno natura assistenziale o sociale in favore dei dipendenti e/o delle loro famiglie:

- Contributo a sostegno delle iniziative a favore dei dipendenti comunali del Gruppo Sportivo Ricreativo: € 2.000,00;
 - Concorso nel pagamento dell'abbonamento per il TPL [DGC n. 311 del 6 dicembre 2018. Importo stanziato € 2.500,00].
2. I relativi oneri sono a carico del bilancio dell'ente e rientrano nel tetto di quanto destinato dall'ente allo stesso titolo nell'anno 2017.
 3. Le risorse derivanti dai proventi delle sanzioni per l'inosservanza del codice della strada, nel tetto di € 50.000,00, sono destinate al finanziamento delle polizze integrative per il personale della polizia locale tramite il versamento di contributi al fondo "Perseo Sirio".

Articolo 8

Integrazione della parte variabile del fondo

1. La costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCNL, è disposta dall'ente. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque precedentemente all'avvio della contrattazione collettiva integrativa.
2. Le parti concordano sull'integrazione del fondo con le risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lettera h), e del comma 4, del CCNL 21 maggio 2018 per l'importo di € 96.462,00.

Articolo 9

Costituzione e destinazione delle risorse decentrate anno 2021

1. Il fondo risorse decentrate disponibile per i trattamenti accessori dell'ente è quantificato per l'anno 2021 in € 973.896,67 (oltre a € 75.070,20 risorse stabili non soggette al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017 s.m.i.), al netto delle risorse che, a seguito di contrattazione, sono destinate alle posizioni organizzative e quantificate, come indicato al successivo articolo 11, in complessivi € 222.500,00, di cui risorse stabili per € 780.967,55 (oltre a € 75.070,20 risorse stabili non soggette al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017 s.m.i.) e risorse variabili o eventuali per € 192.929,13. Tali ultime risorse potranno essere integrate con gli eventuali ulteriori risparmi accertati a consuntivo conseguiti e certificati in attuazione dell'articolo 16, commi 4, 5 e 6, del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98 (piani di razionalizzazione), oltre che dalle risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lettere a), c) e) ed i).
2. Il fondo disponibile di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'articolo 68, comma 3, del CCNL 21 maggio 2018, è destinato ai seguenti utilizzi:

Utilizzo Fondo 2021	Stabili	Variabili
Progressione economica orizzontale	330.000,00	
Quota indennità di comparto	143.000,00	
Incremento indennità personale educativo Asilo	3.000,00	
Indennità ex VIII no P.O.	1.000,00	
Performance organizzativa [articolo 68, comma 2, lettera a)]		132.988,37
Performance individuale [articolo 68, comma 2, lettera b)]		
Performance individuale - Progetti obiettivo [articolo 68, comma 2, lettera b)]		148.000,00
Indennità condizioni di lavoro di cui all'articolo 70-bis		23.000,00

[articolo 68, comma 2, lettera c)]		
Indennità di Turno di cui all'articolo 23 [articolo 68, comma 2, lettera d)]		85.000,00
Indennità di Reperibilità di cui all'articolo 24 [articolo 68, comma 2, lettera d)]		30.000,00
Attività festiva di cui all'articolo 24, comma 1, CCNL 14/09/2000 [articolo 68, comma 2, lettera d)]		3.000,00
Specifiche responsabilità di cui all'articolo 70-quinquies, comma 1 e comma 2 [articolo 68, comma 2, lettera e)]		55.000,00
Indennità di funzione di cui all'articolo 56-sexies [articolo 68, comma 2, lettera f)]		30.000,00
Indennità di servizio esterno di cui all'articolo 56-quater [articolo 68, comma 2, lettera f)]		20.000,00
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (ICI) [articolo 68, comma 2, lettera g)]		Da inserire a consuntivo. Somma soggetta al limite di cui all'articolo 23, comma 2, dlgs. n. 75/2017.
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (Istat, Censimento) [articolo 68, comma 2, lettera g)]		Da inserire a consuntivo. Somma esclusa dal limite di cui all'articolo 23, comma 2, dlgs. n. 75/2017.
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (Incentivi per funzioni tecniche) [articolo 68, comma 2, lettera g)]		Da inserire a consuntivo. Somma esclusa dal limite di cui all'articolo 23, comma 2, dlgs. n. 75/2017.
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge [Imu/Tari] [articolo 68, comma 2, lettera g)]		Da inserire a consuntivo. Somma esclusa dal limite di cui all'articolo 23, comma 2, dlgs. n. 75/2017.
Distribuzione risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lettera a), derivanti dall'applicazione dell'articolo 43 della legge n. 449/1997 s.m.i., anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'articolo 15, comma 1, lettera d), del CCNL 1/04/1999,		Da inserire a consuntivo. Somma esclusa dal limite di cui

come modificato dall'articolo 4, comma 4, del CCNL 5/10/2001 (sponsorizzazioni)		all'articolo 23, comma 2, dlgs. n. 75 2017.
Progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento finanziate con risorse stabili [articolo 68, comma 2, lettera j)]	44.978,50	

3. Le parti concordano che eventuali risparmi generati a consuntivo da una minor spesa per le voci di cui sopra e la quota di eventuali ulteriori risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'articolo 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito con modificazioni dalla legge 15 luglio 2011, n. 111 s.m.i. "Disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria" (piani di razionalizzazione) saranno destinati a incrementare il fondo per la performance organizzativa e individuale.

Articolo 10

Progressione economica all'interno della categoria

1. Le parti concordano di attribuire al personale del comparto una progressione economica orizzontale [PEO] con decorrenza dal 1° gennaio 2021, destinando a tale istituto un importo pari a € 44.978,50, finanziato utilizzando le risorse corrispondenti al valore delle PEO dei dipendenti cessati dal servizio nel 2020.
2. L'individuazione dei dipendenti destinatari della progressione viene effettuata sulla base dei seguenti criteri che danno applicazione e integrazione ai principi dettati dall'articolo 16 del CCNL del 21 maggio 2018:
 - a. *titolarità di rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso il Comune di Cuneo alla data del 1° gennaio 2021;*
 - b. *permanenza minima nella fascia economica in godimento pari a 24 mesi nel Comune di Cuneo o presso altra pubblica amministrazione alla data del 1° gennaio 2021;*
 - c. *assenza di valutazioni negative nel corso del triennio 2018-2020 tali da non permettere l'attribuzione del premio di produttività;*
 - d. *presenza in servizio, nel triennio 2018-2020, per almeno 180 giorni all'anno; saranno considerati servizio i periodi relativi all'interdizione dal lavoro per maternità [decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 s.m.i. «Testo unico sulla maternità e paternità»], alla maternità/paternità e parentale [articolo 9, comma 3, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 s.m.i. «Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni »], agli infortuni sul lavoro, alle malattie professionali, alle terapie salvavita, alle assenze per assistenza all'handicap, limitatamente ai portatori di handicap, [legge 5 febbraio 1992, n. 104 s.m.i. «Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate»], ai distacchi sindacali e alle ferie; non saranno computati nel servizio effettivo le rimanenti tipologie di assenze;*
 - e. *costituisce titolo prioritario la collocazione nella prima o seconda fascia di merito nel triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto; i dipendenti collocatisi anche solo per un anno in terza fascia di merito potranno partecipare alla selezione solo a esaurimento della graduatoria;*
 - f. *l'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti per la partecipazione alla selezione avviene d'ufficio sulla base della documentazione esistente agli atti.*

3. La graduatoria viene effettuata sulla base della frequenza delle PEO ottenute, attribuendo a ciascun dipendente il numero di giorni intercorrenti tra il 1° gennaio 1999 [data di prima attribuzione della PEO] o la data di assunzione o di verticalizzazione se successiva, diviso per il numero di progressioni effettuata dal dipendente +1.
4. A parità di punteggio in graduatoria prevale, in successione, il la dipendente che si trova nelle seguenti situazioni:
 - nel triennio 2018-2020 ha conseguito una migliore collocazione nelle fasce di merito relative alla valutazione. A tale fine, per ogni fascia viene attribuito il seguente punteggio: punti 200 per la 1ª fascia, punti 150 per la 2ª fascia e punti 100 per la 3ª fascia;
 - è collocato in categoria economica inferiore;
 - ha una maggiore anzianità di servizio presso il comune di Cuneo;
 - ha una maggiore anzianità di servizio presso la pubblica amministrazione;
 - ha una maggiore aspettativa di progressione, determinata dal numero di giorni intercorrenti tra la data di ultima attribuzione di una progressione economica orizzontale, la verticalizzazione o l'assunzione e la data del 31 dicembre 2020;
 - ha una maggiore età anagrafica.

Articolo 11

Risorse destinate al trattamento economico accessorio dei titolari di posizione organizzativa

1. Per l'anno 2021, le risorse destinate al trattamento economico accessorio dei titolari di posizione organizzativa sono quantificate in € 222.500,00.

Articolo 12

Differenziazione del premio individuale

1. I compensi legati alla performance devono essere ripartiti in modo da assicurare al 25% dei dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate una maggiorazione pari al 33,33% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

Articolo 13

Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
2. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. e al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico-finanziaria e sarà pubblicato sul sito Internet dell'ente.

5. Si rinvia a successivo accordo la definizione delle restanti materie che il nuovo CCNL rimanda alla contrattazione decentrata, nonché l'eventuale rimodulazione delle indennità di cui sopra.

Il Presidente
Delegazione trattante di parte pubblica
Parola dott. Corrado



