

**VERBALE DI INTESA (CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO) DEL COMUNE DI CHIEVE
SUI CRITERI DI UTILIZZO DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2021**

L'anno 2021, il mese di Dicembre il giorno Sedici la delegazione trattante, composta come appresso dai rappresentanti di parte pubblica e dai rappresentanti di parte sindacale, ai fini della Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa (CCDI), parte economica anno 2021.

Firmatari:

per la delegazione trattante di parte pubblica (costituita con atto di Giunta n. 69 del 10.09.2020)

- Dott.ssa Giovanna Cammara – Segretario Comunale, con le funzioni di presidente;
- Anita Savoia – Ufficio Personale, con le funzioni di componente;

per la delegazione trattante di parte sindacale:

- Sig. Cesare Leone - organizzazione sindacale CGIL – FP;
- Sig. Fausto Mazzullo - organizzazione sindacale FPS - CISL;
- Dott.ssa Melissa Lanzoni - componente RSU;

PRESO ATTO della determinazione del Responsabile dell'Area Amministrativa n. 229 del 05.10.2021 si provveduto alla quantificazione del fondo di produttività per l'importo prima della decurtazione di €.25.250,55 (di cui €. 18.333,28 in parte fissa e €. 6.917,27 in parte variabile).

VISTO il verbale della preintesa del 24.11.2021 – prot. 9180/2021;

VISTA la deliberazione della Giunta Comunale n. 113 del 14.12.2021 di autorizzazione alla sottoscrizione del CCDI;

Le parti concordano di sottoscrivere il presente CCDI, confermando i contenuti della preintesa del 24.11.2021 parte integrante e sostanziale del presente atto.

DEFINISCE E SOTTOSCRIVE

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Come previsto dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2019/2021 del personale del Comune di Chieve, la ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, ad eccezione delle indennità di comparto e delle progressioni economiche consolidate, viene contrattata annualmente nel rispetto dei limiti del fondo delle risorse decentrate previsti dalla legge.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Ambito di applicazione

Il presente CCDI parte economica si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Chieve con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.



Art. 2
Durata – Revisione

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte economica concerne il periodo temporale 01 gennaio 2021 – 31 dicembre 2021 e definisce i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione.

Art. 3
Individuazione delle risorse decentrate anno 2021

Costituzione del fondo risorse decentrate – PRESA D'ATTO

Preso atto che, il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2021, ai sensi dell'art. 67 del CCNL 2016/18 del 21.05.2018, risulta così costituito:

RISORSE STORICHE

Totale risorse storiche – unico importo consolidato art. art.67 c.1 CCNL 2018	16.274,33 €
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegno ad personam	878,16 €
Totale incrementi stabili	17.152,49 €

INCREMENTI CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' NON SOGGETTI AL LIMITE

Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 – Rivalutazione delle PEO	515,19 €
Art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 2018 – Incremento 83,20 per dipendente, a valere dal 2019	665,60 €
Totale altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	1.180,79 €

TOTALE RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	18.333,28 €
--	--------------------

RISORSE VARIABILI

Risorse variabili sottoposte al limite

Art. 67, comma 3, lett. h) e comma 4, CCNL 21/05/2018 – integrazione 1,2%	1.212,00 €
Art. 67, comma 3, lett. i) e comma 5, lett. b), CCNL 21/05/2018 - Obiettivi	4.638,00 €
Totale voci variabili sottoposte al limite	5.850,00 €

Risorse variabili non sottoposte al limite

Art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018 - Compensi censimento ISTAT	1.067,27 €
Totale voci variabili sottoposte al limite	1.067,27 €

TOTALE RISORSE VARIABILI	6.917,27 €
---------------------------------	-------------------



Controllo limite fondo ex art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017

Anni	2021	2016
TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE	23.002,49 €	22.124,33 €
RISORSE A CARICO DEL BILANCIO PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	2.875,00 €	
FONDO PER IL LAVORO STRAORDINARIO	1.202,88 €	1.202,88 €
Adeguamento limite ex art. 33, comma 2, D.L. 34/2019		714,79 €
LIMITE FONDO	27.080,37 €	24.042,00 €
Differenza rispetto al limite del fondo anno 2016		-3.038,37 €

TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI	25.250,55 €
--	--------------------

TOTALE RISORSE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE	22.212,18 €
---	--------------------

In relazione al comma 1, dell'art. 40-bis del D. Lgs. n. 16572001, come modificato dall'art. 55 del D. Lgs. n. 150/2009 e a l'art. 67, commi 6 e 7, del CCNL 21.05.2018, le parti prendono atto che:

- l'Ente, ha rispettato i vincoli di finanza pubblica per l'anno 2020;
- il bilancio di previsione 2021 presenta il rispetto del pareggio di bilancio (Legge di stabilità 2019);
- l'Ente, ha rispettato, negli anni 2020 e precedenti, le vigenti disposizioni legislative in materia di contenimento della spesa di personale:
- sulla base delle previsioni di bilancio e relativi stanziamenti tale rispetto sarà confermato anche nel corrente anno (art. 1 c. 557 L. 296/06 come modificato dall'art. 3 – comma 5/bis – della legge n. 114 dell'11.08.2014 di conversione del D.L. 90/2014);
- sulla base della tabella di riscontro dei parametri di deficiarietà strutturale redatta ai sensi del DM interno del 18.02.2013, risulta non deficitario.

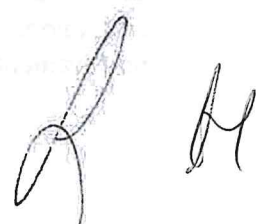
Richiamati preliminarmente i vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, nonché i precedenti Contratti Collettivi Decentrati Integrativi intervenuti nel tempo nell'Ente.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE**Art. 4*****Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili***

Il fondo per le risorse decentrate 2021 è stato determinato nell'importo complessivo al netto delle riduzioni di € **22.212,18** di cui € 1.067,27 per compensi censimenti Istat distribuiti solo se si realizzano le condizioni.

Ai sensi dell'art. 68 del CCNL 21 maggio 2018 sono destinate ai seguenti utilizzi e quindi:

- progressioni economiche storiche nella categoria per un importo paria a € 9.050,98=
- indennità di comparto per un importo pari a € 3.548,67=
- premi collegati alla performance organizzativa per un importo pari a € 0=
- premi collegati alla performance individuale per un importo pari a € 7.434,26=



- indennità condizioni lavoro per un importo pari a €. 720,00=
- indennità specifiche responsabilità per un importo pari a €. 391,00=

Art. 5

Criteria per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance Individuale

Le risorse destinate ad incentivare la performance collettiva ed individuale sono ricondotte agli obiettivi/processi di performance come previsto dal sistema di Valutazione della performance approvato con delibera GC 77 del 29.07.2021;

La seguente disciplina costituisce l'applicazione dei criteri generali della metodologia di valutazione del personale ai fini della ripartizione delle risorse incentivanti destinate.

Le risorse da destinare agli obiettivi definiti dalla Giunta compensano il personale in base alla valutazione dell'apporto individuale definita dal Responsabile dell'obiettivo (ex ante) e delle prestazioni individuali (ex post), attraverso la scheda di valutazione, in funzione del conseguimento degli obiettivi assegnati.

Le risorse sono erogate in modo direttamente proporzionale all'esito delle singole valutazioni individuali ad eccezione delle valutazioni superiori al 90% per le quali si percepisce il 100% del budget individuale predeterminato e delle valutazioni individuali inferiori al 50% per le quali non viene corrisposta alcuna produttività.

Le risorse destinate alla performance individuale saranno corrisposte al personale avente titolo, al termine del processo di valutazione, in proporzione ai mesi di servizio prestato ed in proporzione all'orario di lavoro.

A consuntivo, il nucleo di valutazione, verificato il conseguimento degli obiettivi e dei processi, ne certifica la percentuale di raggiungimento globale dei processi, che determina il budget definitivo da assegnare alla produttività. Il budget definitivo sarà distribuito ai dipendenti in proporzione alla valutazione individuale.

Le parti, inoltre, prendono atto che, oltre al fondo per l'anno 2021, è finanziato l'incarico di Posizione Organizzativa (retribuzione di posizione e di risultato) quantificato in €. 2.875,00=

Art. 6

Produttività e miglioramento dei servizi – Performance individuale

E' proposito dell'Amministrazione destinare tali risorse al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità finalizzati ad un accrescimento di benefici per la collettività come risultanti da Piano Performance.

Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68 comma 2 lett. b).

In attuazione dell'art. 69 commi 2 e 3 del CCNL 21/05/2018 e del CCDI 2019/2021 del Comune di Chieve, vengono definite le seguenti disposizioni:

- La misura della maggiorazione relativa alla determinazione del premio differenziale è pari al 30% del valore medio pro-capite di produttività individuale attribuito al personale, valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'ente, relativa



alla performance individuale.

1. La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari a n. 1 dipendenti. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:

- a) non aver per percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente
- b) superiore valutazione media del triennio
- c) maggiore anzianità di servizio nell'ente

2. Le risorse occorrenti verranno reperite riducendo in modo proporzionale la quota della performance individuale teorica ottenuta dal restante personale dipendente.

3. Entro il mese di luglio dell'anno successivo si procederà alla liquidazione della performance.

Le Organizzazioni Sindacali ai fini della predisposizione del Piano Performance 2022 propongono l'assegnazione di un solo obiettivo per dipendente.

Art. 7

Progressioni economiche

- 1. Per l'anno 2021 non sono state attivate progressioni economiche orizzontali.
- 2. Le Organizzazioni Sindacali propongono l'attivazione per l'anno 2022 di progressioni economiche orizzontali.

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.05.2018, è corrisposta al personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi e pertanto, pericolose o dannose per la salute, implicanti il maneggio di valori.

Viene definita attività disagiata una particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni effettivo svolgimento della particolare articolazione entro i seguenti valori:

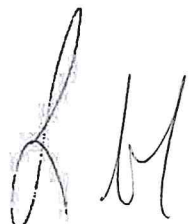
- 1,55 € al giorno

Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed 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 singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio e disagio a cui corrispondono i relativi valori di indennità:

Tipo di attività	Importo indennità
Cuoca	€. 1,55 al giorno (somma €. 360,00 per 232 gg ipotizzati)
Economo Comunale	€. 1,55 al giorno (somma €. 360,00 per 232 gg ipotizzati)

Art. 9

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 2, CCNL 2018)



Per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 2 del CCNL 21.5.2018 si intendono le seguenti attività:

- a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

Il compenso di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, per l'esercizio di attribuzione di Ufficiale di Stato civile viene assegnato a n. 1 unità a 30/36 ore nell'importo di €. 291,00 ed a n. 1 unità di supporto a 36/36 ore nell'importo di €. 100,00=

Art. 10
Rinvio

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

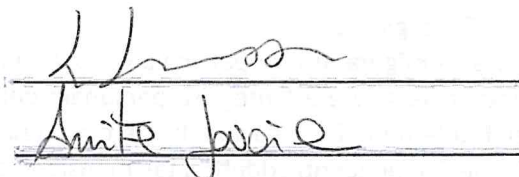
Le Organizzazioni sindacali di categoria propongono per l'anno 2022 l'attribuzione dell'indennità di servizio esterno al neo assunto Agente di Polizia Locale.

Quindi le parti si dichiarano disponibili alla firma dell'ipotesi di contratto 2021 così come stilato nella presente ipotesi.

PROT. 9764
Chieve, 16.12.2021
Letto e sottoscritto

Per la delegazione di parte pubblica

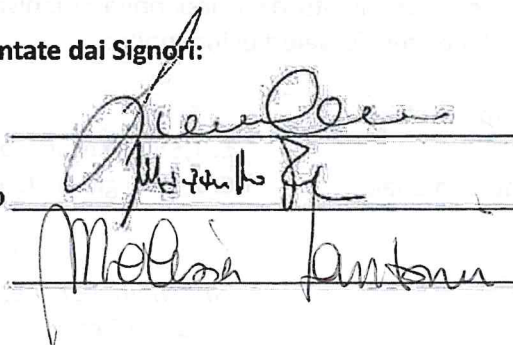
- Presidente: Dott.ssa Giovanna Cammara
- Componente: Anita Savoia



Two handwritten signatures on horizontal lines. The first signature is for Giovanna Cammara and the second is for Anita Savoia.

Per le Organizzazioni sindacali di categoria rappresentate dai Signori:

- Org. sindacale CGIL – FP: Sig. Cesare Leone
- Org. sindacale FPS – CISL: Sig. Fausto Mazzullo
- Componente RSU: Dott.ssa Melissa Lanzoni



Three handwritten signatures on horizontal lines. The first signature is for Cesare Leone, the second is for Fausto Mazzullo, and the third is for Melissa Lanzoni.