

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI SARCEDO RELATIVO ALL'ANNO 2021 - 2022 - 2023

Il 28 del mese di Dicembre dell'anno 2021 alle ore 10.00, in modalità telematica si sono riuniti:

La Delegazione di parte pubblica:

Taibi Giuseppe - Segretario Comunale

Revrenna Monica - Responsabile Area Finanziaria

La Delegazione sindacale:

OO.SS. territoriale FP CGIL Bagnara Stefano

OO.SS. territoriale CISL FP Alberton Margherita

OO.SS. territoriale UIL FPL Facco Barbara

RSU Aziendale:

Nico Luciana Santa

Maino Silvia

Croce Antonio

Thiella Maria Pia

Preso atto che il presente incontro è stato regolarmente convocato per il giorno 23/12/2021 alle ore 17.00 con nota prot. 15057 del 20/12/2021 e successivamente rinviato con email del 23/12/2021, alla data odierna.

Preso atto che in data 23/11/2021 è stata sottoscritta la preintesa relativa al presente contratto decentrato integrativo.

Vista la delibera di Giunta Comunale n. 111 del 23/12/2021 di autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto integrativo decentrato per il personale non dirigente - anno 2021.

Visto il parere favorevole del Revisore dei Conti reso con verbale del 17/12/2021.

Le Parti quindi danno atto che:

- ai sensi dell'articolo 67 del CCNL, la costituzione del fondo delle risorse decentrate parte fissa per l'anno 2021 è avvenuta con determinazione del responsabile competente n. 26 del 14/04/2021;

- per l'anno 2021 le risorse stabili aventi carattere di certezza, stabilità e continuità sono pari ad € 77.773,75;

- le risorse variabili sono state stanziare con deliberazione di Giunta comunale n. 79 del 30/09/2021 come qui sotto riportato in sintesi:

- € 0 per compensi per incentivi funzioni tecniche D.Lgs. n. 50/2016 (risorse variabili non soggette ai limiti);
- € 1.504,89: incentivo per il subentro in ANPR per i servizi demografici (art. 70-ter del CCNL 2016/2018 risorse variabili non soggette ai limiti);
- € 10.358,12 per l'attuazione dell'art. 1, comma 1091, L. 145 del 30/12/2018 incentivi gestione entrate, ai fini dell'erogazione nell'anno 2021 per "Attività di verifica, controllo e recupero evasione"


Stefano Bagnara
Segretario Comunale









per i tributi IMU e TARI attraverso l'incrocio delle estrazioni catastali e di altre banche dati (risorse variabili non soggette ai limiti);

- € 500,00 ai sensi dell'art. 67, comma 3 del CCNL 21/05/2018 per compensi I.C.I.;

Le parti sottoscrivono il presente contratto decentrato integrativo per il personale non dirigente.

Articolo 1 – Campo di applicazione, efficacia e durata

Il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio presso il Comune di Sarcedo ed ha per oggetto la definizione, per l'anno 2021 dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, nonché gli ulteriori criteri per i premi di performance individuali, anche a seguito del nuovo CCNL sottoscritto il 21/5/2018.

Per quanto non previsto dal presente contratto ed in quanto compatibili con i suoi contenuti, nonché con le disposizioni di legge e di contratto nazionale sopravvenute, continuano ad applicarsi le clausole del contratto collettivo integrativo 2019/2021 sottoscritto in data 19.06.2019.

Articolo 2 – Fondo risorse decentrate

Il fondo risorse decentrate parte stabile, come quantificato nelle premesse, è destinato come segue, salvo conguaglio a consuntivo e modifica delle stime:

Tab. 1

a) Progressioni economiche (proiezione sino al 31/12/2021)	35.979,40
b) Progressioni anno 2021	* 5.300,00
c) Indennità di comparto a carico del Fondo (proiezione al 31/12/2020)	9.000,00
d) Indennità come da precedente CCDI:	4.400,00
- maneggio valori 1.500,00	
- Indennità rischio 2.000,00 (art.70 bis CCNL 21/05/2018)	
- Indennità uff. stato civile anagrafe prot. Civile 900,00 (art.70-quinquies, c.2, CCNL 21/05/2018)	
Performance individuale ed organizzativa (scheda progetto PRO) - di cui 40 % performance individuale e 60 % performance organizzativa, come stabilito dall'articolo 6 CCI 2019/2021	23.094,35

Il fondo risorse decentrate parte variabile, come quantificato nelle premesse, è destinato come segue:

Tab. 2

a) Incentivo attività ici da attività di accertamento I.C.I. art. 67, comma 3 CCNL 21.05.2018;	500,00
d) Compensi D.Lgs. n. 50/2016;	da quantificare
e) incentivo per subentro in ANPR per servizi demografici;	1.504,89

Antonio Ragnano

Luca Ricci

\$

PR

Sm

Abelino

7/

g) Art. 1 comma 1091, L. 145 del 30.12.2018 incentivi gestione entrate	10.358,12
------------------------------------------------------------------------	-----------

* L'importo di cui alla lett. b), Tab. 1, è indicativo, facendo salvo comunque il numero minimo di progressioni stabilite nell'accordo stralcio sulle progressioni economiche allegato al presente Accordo.

Le parti concordano di integrare il fondo risorse decentrate con le risorse di cui alla lett. a) e b) della tabella sopra riportata.

Le parti concordano, altresì, che eventuali economie conseguenti alla liquidazione delle diverse indennità confluiscono automaticamente nella disponibilità da destinare alla performance individuale ed organizzativa.

Le risorse di cui al presente articolo sono comunque soggette ad eventuali variazioni in aumento della consistenza del salario accessorio da distribuire determinata dall'applicazione dell'articolo 33 comma 2 del DL 34/2019, provvisoriamente quantificate in € 3.300,00. Qualora, sulla base dei calcoli del personale in servizio al 31/12/2021, l'incremento dovesse essere inferiore a 3.300,00 €, si procederà con l'integrazione del fondo sino a concorrenza del predetto importo con le risorse dell'1,2 %, di cui all'articolo 67 comma 4, del CCNL (pari all'1,2 % del monte salari 1997). Con l'aumento delle risorse distribuibili, visto l'incremento del limite di cui all'articolo 23 comma 2 del DL 75/2017, l'Ente procederà a ripartire le predette risorse in maniera proporzionale tra personale non titolare di posizione organizzativa e personale titolare di posizione organizzativa. Per il personale non titolare di posizione organizzativa, la predetta quota sarà destinata ad incremento della quota di performance individuale ed organizzativa in misura rispettivamente pari al 60 % ed al 40 %.

Le parti concordano che, per le annualità successive, qualora l'incidenza del salario accessorio sui parametri che condizionano la capacità dell'ente di assumere dovesse essere neutralizzata, l'incremento dell'1,2 % del monte salari 1997 sarà riconosciuto, ai fini dell'incentivazione, del miglioramento della performance dell'ente, come prioritario, purché permanga un livello di performance soddisfacente e la situazione finanziaria dell'ente sia in condizioni di equilibrio.

Articolo 3 Progressioni economiche

Le parti concordano di stanziare per l'annualità 2021 l'importo di € 5.300,00 da prelevare dalle risorse di parte stabile, per destinarlo al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali.

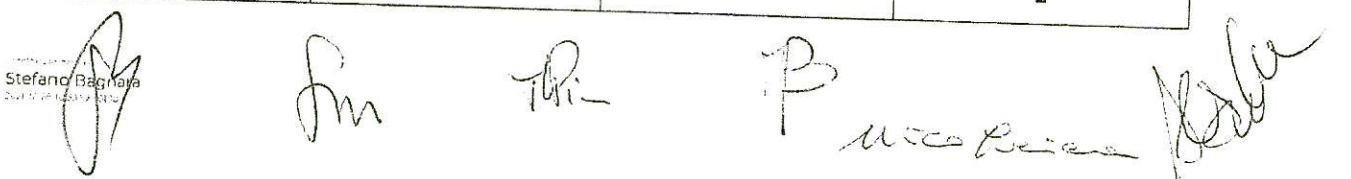
Le parti condividono, inoltre, di stabilire sin d'ora un piano di progressioni economiche che comprenda anche le annualità 2022 e 2023 vincolando le relative somme, fatta salva l'eventuale necessità di ridefinire il numero delle progressioni, in caso di insufficienza del Fondo relativo alle annualità sopra menzionate.

Le risorse di parte fissa, da destinare al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali, per gli anni 2022 e 2023 vengono determinate, rispettivamente in € 4.500,00 ed in € 3.800,00.

I criteri di determinazione della graduatoria, finalizzata all'individuazione dei soggetti aventi diritto, sono dettagliatamente disciplinati nello stralcio allegato al presente contratto, ad integrazione di quanto previsto dall'articolo 12, del CCI 2019/2021, valido ed efficace fino alla stipulazione del successivo CCI. In ogni caso, le parti stabiliscono che, in relazione alla nuova tornata contrattuale, ove i criteri fissati dal presente contratto dovessero essere incompatibili con quanto previsto dalle nuove disposizioni contrattuali, le stesse, per la parte non ancora attuata, decadono in maniera automatica.

Le posizioni progredibili, al fine di limitare il numero delle progressioni a non più del 50% del personale progredibile, limite che dovrà, in ogni caso, essere rispettato sono quelle stabilite nel seguente prospetto:

Annualità	CATEGORIA		
	A-B	C	D
2021	2	3	1
2022	1	3	1



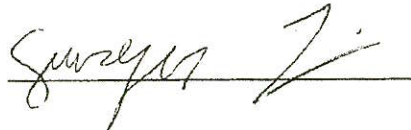
 Stefano Bagnara

2023	1	1	1
------	---	---	---

Le progressioni hanno validità dal 1^a Gennaio di ciascuna delle annualità considerate nel presente contratto.

Letto, condiviso e sottoscritto.

Giuseppe Taibi – Segretario Comunale



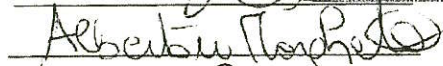
Revrenna Monica – Responsabile Area Finanziaria



OO.SS. territoriale FP CGIL Bagnara Stefano

Stefano Bagnara


OO.SS. territoriale CISL FP Alberton Margherita



OO.SS. territoriale UIL FPL Facco Barbara



RSU Aziendale

Nico Luciana Santa



Maino Silvia



Croce Antonio



Thiella Maria Pia



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI SARCEDO RELATIVO 2019/2021

Il 28 del mese di Dicembre dell'anno 2021 alle ore 10.00, in modalità telematica si sono riuniti:

La Delegazione di parte pubblica:

Taibi Giuseppe - Segretario Comunale

Revrenna Monica – Responsabile Area Finanziaria

La Delegazione sindacale:

OO.SS. territoriale FP CGIL Bagnara Stefano

OO.SS. territoriale CISL FP Alberton Margherita

OO.SS. territoriale UIL FPL Facco Barbara

RSU Aziendale:

Nico Luciana Santa

Maino Silvia

Croce Antonio

Thiella Maria Pia

Le parti, in applicazione dell'articolo 7 c. 4 lett. n del CCNL 2016/2018, che rimette alla contrattazione integrativa la scelta in ordine all' *"elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2"*

Visto l'articolo 53 comma 2 del CCNL, il quale prevede che *"2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative."*

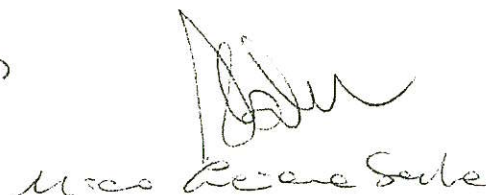
Visto l'articolo 53 citato, il quale al comma 8 prevede che *"8. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate dagli enti in sede di contrattazione integrativa e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 fino ad un ulteriore 10%. In tali casi, in deroga alle procedure di cui al comma 4, le domande sono comunque presentate senza limiti temporali."*

Concordano di integrare il CCI 2019/2021 con la seguente previsione

Articolo 15

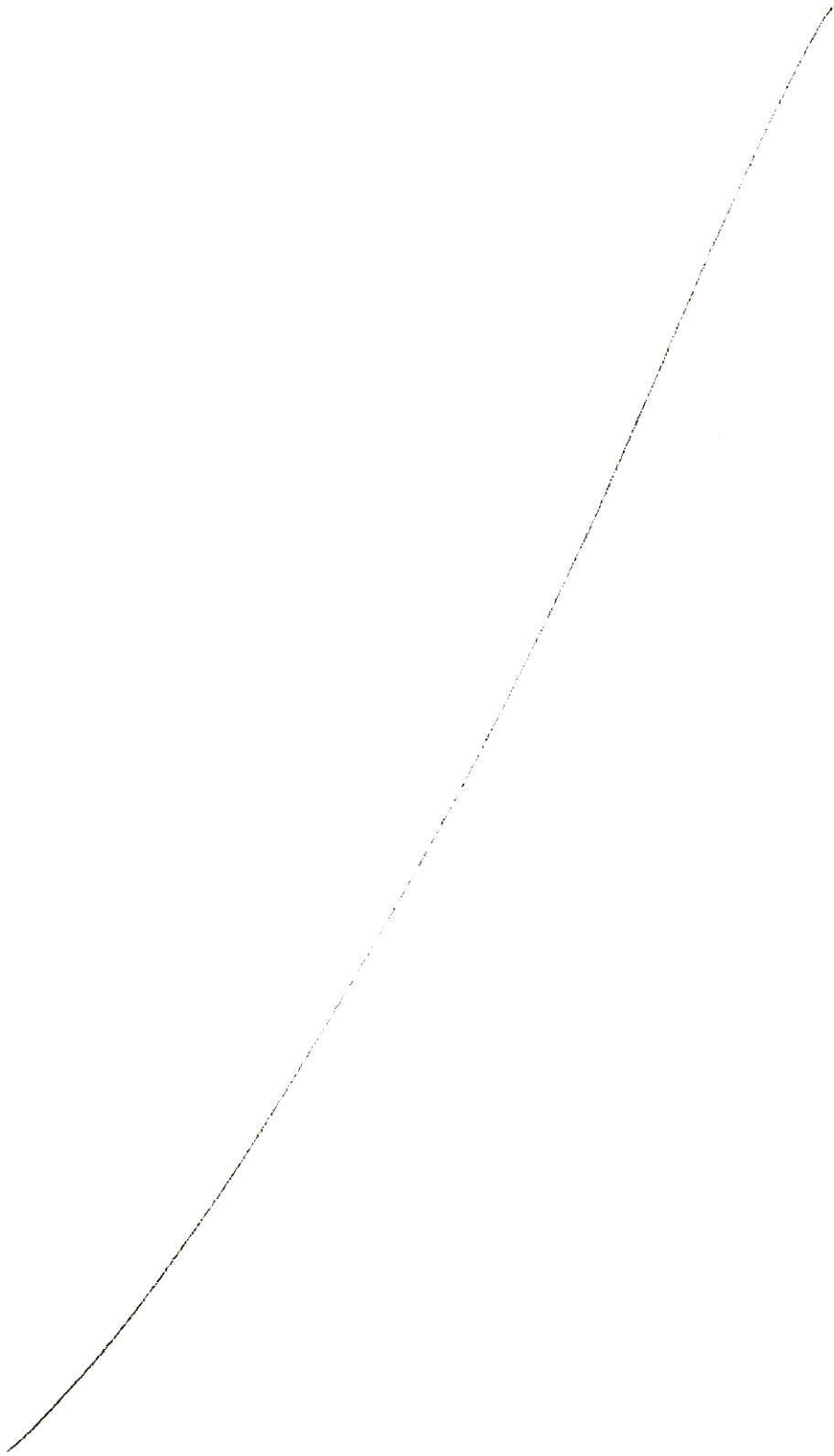
In presenza di gravi e documentate esigenze familiari il contingente del personale cui può essere concesso il *part time*, compatibilmente con le esigenze di servizio, anche mediante la previsione di ricollocazione interna di personale, è elevato del 10%, prevedendo che lo stesso sia concesso in maniera prioritaria al personale con figli di età inferiore agli anni 8 e al personale che fruisce dei permessi di cui alla legge 104/1992.

Stefano Bagnara



Maria Revrenna





**DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE
ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE**

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL.
2. Per il triennio 2021, 2022 e 2023, le graduatorie per le progressioni orizzontali vengono adottate in maniera distinta
 - una graduatoria per le categorie D,
 - una graduatoria per le categorie C;
 - una graduatoria per le categorie A e B
3. Nella graduatoria viene inserito tutto il personale in servizio alla data del primo gennaio dell'anno cui si riferisce la graduatoria.
4. Il Segretario Generale (per tutte le categorie) provvede alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei seguenti criteri:
 - a. **Punti 80** – risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure, con la seguente pesatura annuale:
Primo anno del triennio: max 20 punti;
Secondo anno del triennio: max 28 punti;
Terzo anno del triennio: max 32 punti;

Per omogeneità di valutazione, si stabilisce che tutti i punteggi debbano essere riparametrati e quindi il punteggio massimo per ciascun anno sarà attribuito al dipendente con la valutazione più alta e in maniera proporzionale sarà attribuito il punteggio agli altri dipendenti.

- b. **Massimo Punti 15** potranno essere attribuiti all'esperienza maturata, sulla base dell'anzianità di servizio maturata nella posizione economica per cui si concorre. I 15 punti saranno attribuiti al dipendente che ha l'anzianità di servizio massima, conteggiando il numero dei mesi complessivi e agli altri dipendenti sarà assegnato un punteggio inferiore e proporzionale al numero dei mesi di anzianità, sino al 31 dicembre dell'anno precedente a quello dal quale decorre la progressione. Il numero dei mesi di anzianità sarà moltiplicato per un coefficiente che è pari ad 1, per il dipendente che ha la valutazione più alta nel triennio precedente e proporzionalmente inferiore per quelli che hanno un punteggio più basso. Ai fini del presente punto la valutazione è data dalla media delle valutazioni del triennio precedente.
 - c. **Massimo punti 5** per i corsi di formazione professionale con superamento di un esame finale, con attribuzione di un punteggio pari a 1 punto per ogni corso con attestazione positiva negli ultimi cinque anni, sino al 31 dicembre dell'anno precedente a quello dal quale decorre la progressione.
5. Per poter partecipare alla selezione il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a ventiquattro mesi.
6. In caso di parità di punteggio, accederà alla progressione il dipendente che abbia maggiore anzianità di servizio nella posizione economica in godimento;
7. La progressione economica avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto;
8. Le graduatorie, distinte per categoria così come indicato al punto 2, vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti (consegna a mano o per email istituzionale, se presente)

via Repubblica

