

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

Il 20 del mese di Dicembre dell'anno 2022, in via telematica si sono riuniti:

La Delegazione di parte pubblica:

De Michele Frida - Segretario Comunale

De Michele Frida – Responsabile Area Finanziaria

La Delegazione sindacale:

OO.SS. territoriale FP CGIL Bagnara Stefano

OO.SS. territoriale UIL FPL Facco Barbara

RSU Aziendale:

Nico Luciana Santa

Ballardin Marialuisa

Croce Antonio

Cogo Laura

Preso atto che il presente incontro è stato regolarmente convocato per il giorno 20/12/2022 con nota prot. 150490 del 20/12/2022.

Preso atto che in data 07/12/2022 è stata sottoscritta la preintesa relativa al presente contratto decentrato integrativo.

Vista la delibera di Giunta Comunale n. 107 del 19/12/2022 di autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto integrativo decentrato per il personale non dirigente - anno 2022.

Visto il parere favorevole del Revisore dei Conti reso con verbale del 15/12/2022.

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 2022 è avvenuta con determinazione del responsabile competente n. 380 del 19/09/2022;

- per l'anno 2022 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. 83 del 27/10/2022 come qui sotto riportato in sintesi:

- € 7.540,46 per compensi per incentivi funzioni tecniche D.Lgs. n. 50/2016 (risorse variabili non soggette ai limiti);
- € € 4.364,82 per l'attuazione dell'art. 1, comma 1091, L. 145 del 30/12/2018 incentivi gestione entrate, ai fini dell'erogazione nell'anno 2022 per "Attività di verifica, controllo e recupero evasione per i tributi IMU e TARI attraverso l'incrocio delle estrazioni catastali e di altre banche dati (risorse variabili non soggette ai limiti);

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

**Articolo 1 – Campo di applicazione, efficacia e durata**

bagnara  
stefano  
20.12.2022  
15:55:18  
UTC



Frida de Pella

[Handwritten signature]

Laura Cogo

Prof. Nico Luciana Santa



Firmato digitalmente da FACCO BARBARA C:IT

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 2022 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 31/12/2022)	22.023,71
b) Progressioni anno 2022	* 4.500,00
c) Indennità di comparto a carico del Fondo	9.000,00
d) Indennità come da precedente CCDI:	4.400,00
- maneggio valori	1.500,00
- Indennità rischio (art.70 bis CCNL 21/05/2018)	2.000,00
- Indennità uff. stato civile anagrafe prot. Civile (art.70-quinquies, c.2, CCNL 21/05/2018)	900,00
Performance individuale ed organizzativa (scheda progetto PRO) - di cui 40 % performance individuale e 60 % performance organizzativa, come stabilito dall'articolo 6 CCI 2019/2021	37.850,04

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, comma3 CCNL 21.05.2018;	0,00
d) Compensi D.Lgs. n. 50/2016;	€ 7.540,46
e) incentivo per subentro in ANPR per servizi demografici;	0.00
g) Art. 1 comma 1091, L. 145 del 30.12.2018 incentivi gestione entrate	€ 4.364,82

PD  
 Tele M del  
 Laura Cepo

\* 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. d) e g) 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.

### Articolo 3 Progressioni economiche

Le parti concordano di stanziare per l'annualità 2022 l'importo di € 4.500,00 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 l'annualità 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	4	1
2023	1	1	1

Le progressioni hanno validità dal 1<sup>a</sup> Gennaio di ciascuna delle annualità considerate nel presente contratto.

Letto, condiviso e sottoscritto.

De Michele Frida – Responsabile Area Finanziaria e Segretario comunale

  
\_\_\_\_\_

OO.SS. territoriale FP CGIL Bagnara Stefano

FP CGIL Bagnara  
Bagnara  
De Michele  
Stefano

OO.SS. territoriale UIL FPL Facco Barbara

RSU Aziendale

Nico Luciana Santa

Ballardin Marialuisa

Croce Antonio

Cogo Laura

---

---

Marialuisa Ballardin

---

Antonio Croce

---

Laura Cogo

## 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 20** potranno essere attribuiti all'esperienza maturata, sulla base dell'anzianità di servizio maturata nella posizione economica per cui si concorre. I 20 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.
5. Per poter partecipare alla selezione il dipendente al primo gennaio dell'anno di attribuzione del godimento della progressione 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) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale e al Segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario

Fede A. Micheli

Mico Buona Ventura

Laurie Lopez

comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

9. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
10. Per il triennio 2021/2022/2023, si stabilisce di effettuare le progressioni economiche orizzontali in misura pari a non oltre il 50% dei dipendenti dell'ente aventi diritto alla progressione all'interno di ciascuna categoria, per ogni anno.
11. Possono partecipare alla procedura tutti i dipendenti in servizio presso l'ente. Per il personale trasferito in mobilità presso l'ente stesso, sono soggetti a valorizzazione i periodi lavorati presso l'ente dal quale il dipendente è trasferito.
12. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato. A tal fine il comune, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale e alla eventuale partecipazione ai corsi di formazione. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio individuale.

Lucrezia Caporaso  
Dott. ssa  
F. de M. di