

CCDI – ECONOMICO 2022. UTILIZZO FONDO

Del 20.12.2022

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DISCIPLINA DI INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' RELATIVO ALL'ANNO 2022

IPOTESI DI ACCORDO

L'anno duemilaventidue il giorno 20 del mese di dicembre, alle ore 15.30 presso il Comune di Turri, si sono riunite:

- Delegazione Trattante di parte pubblica:

Nominativo	Ruolo
Dott. Ssa Daniela Usai	Segretario – Presidente - Presente

- Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
1. C.G.I.L. – FP	
2. C.I.S.L. - FP	Mereu Pier Luigi
3. UIL FP	Mario Sollai
4.CSA - CISAL	

- Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
Roberto	Anardu

Le parti si sono riunite per discutere sul seguente ordine del giorno:

1. Ripartizione fondo produttività anno 2022

PREMESSO CHE:

- Con deliberazione della Giunta Comunale n. 85 del 08.11.2022, è stata costituita la delegazione trattante di parte datoriale pubblica - CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018;
- Con delibera della Giunta comunale n. 86 del 08.11.2022, esecutiva ai sensi di legge, avente per oggetto: "PERSONALE NON DIRIGENTE, FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2022, INDIRIZZI PER LA COSTITUZIONE, DIRETTIVE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA", la Giunta comunale ha fornito gli indirizzi per la costituzione delle risorse variabili, che si intende in questa sede interamente richiamata;
- Con determinazione del Responsabile Servizio Finanziario n° 47 del 10.11.2022 è stato costituito il fondo per le risorse volte all'incentivazione delle risorse umane annualità 2022.

Tanto premesso, le parti come sopra costituite convengono quanto segue

Art. 1

Campo di applicazione, efficacia e durata

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale in servizio presso l'Ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, fatti salvi diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Esso 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 e per i premi di performance individuale, anche a seguito del nuovo CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto il 21/5/2018.
3. 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, in regime di ultrattività, le clausole dei contratti collettivi integrativi sottoscritti dall'Ente in data 23/12/2015 (d'ora in avanti "CCI 2015-2017"), in data 29/11/2016 ("CCI 2016") e in data 28/12/2017 ("CCI 2017"), in data 28.12.2018 (CCDI 2018) e in data 28.11.2019 (CCDI 2019/2021).

Articolo 2

Criteri di riparto del Fondo risorse decentrate delle aree

1. Il fondo risorse decentrate disponibile per i trattamenti accessori dell'ente, determinato ai sensi del vigente CCNL e delle norme di legge che regolano la materia, è quantificato per l'anno **2022 in € 9.864,00 di cui € 8.957,88 di parte stabile e € 906,12 di parte variabile.**
2. Le parti convengono che il fondo disponibile di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto del comma 3 dell'art. 68 del CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto il 21/5/2018, è destinato ai seguenti utilizzi:

1) PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE - ART. 16 CCNL 21.5.2018

Per l'anno 2022, sulla base degli indirizzi espressi dall'amministrazione comunale con la delibera di G.C. n. 86 del 08/11/2022, le parti convengono di effettuare le progressioni economiche orizzontali sulla base della disciplina contenuta nel CCDI 2019-2021.

L'importo massimo previsto è di **€ 2.446,21**, da finanziarsi esclusivamente con la parte stabile del fondo risorse decentrate. Le eventuali economie che si determineranno andranno ad incrementare la produttività.

La delegazione trattante di parte pubblica e sindacale concorda di ammettere alla procedura per le progressioni economiche il **35%** del personale dipendente a tempo indeterminato in forza presso l'Ente. Non sarà comunque possibile assegnare, per ogni anno, un numero di progressioni economiche orizzontali superiore al 50% dei dipendenti a tempo indeterminato aventi diritto arrotondata all'unità superiore.

Ottiene il passaggio economico il personale incluso nella graduatoria per categoria secondo l'ordine della stessa, nel limite dello stanziamento a disposizione nell'esercizio di riferimento, ripartito per categoria giuridica, proporzionalmente all'onere da sostenersi per la progressione in ciascuna posizione economica, in modo tale che l'onere economico complessivo dei passaggi economici attribuiti non superi lo stanziamento a disposizione.

Nel caso non fosse possibile attribuire progressioni in determinate categorie o si verificassero delle economie sufficienti ad assegnare altre P.E.O., le stesse verranno utilizzate nell'ambito della graduatoria generale dei dipendenti appartenenti a tutte le categorie, secondo l'ordine della stessa e in base alle disponibilità delle risorse.

I criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

1. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi nella posizione economica iniziale di appartenenza per il personale in servizio a tempo indeterminato.
2. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della categoria di appartenenza, con il riconoscimento del beneficio economico dal 1 gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il Contratto Integrativo;

Le progressioni saranno attribuite secondo i seguenti criteri (per tutti i settori) secondo quanto previsto dall' All. A punto 6 - CCDI Normativo 2019/2021:

a. Punti 85 – 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: peso 25 punti;
- Secondo anno del triennio: peso 30 punti;
- Terzo anno del triennio: peso 30 punti.

In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente in uno o più anni del triennio precedente, si terrà conto degli ultimi tre anni disponibili.

c. Punti 15: competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi. Vengono riconosciuti punti 1 per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Si valutano solamente i corsi di formazione conclusi con idoneo test certificativo finale.

2) INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO - Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)

Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività: a) disagiate; b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; c) implicanti il maneggio di valori. 2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00. 3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri: a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente; b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività. 4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67. 5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

2.2 INDENNITÀ CONDIZIONI LAVORO (Indennità di rischio e disagio)

In merito all'applicazione dell'istituto Indennità condizioni lavoro (Indennità di rischio e disagio), si evidenzia che i soggetti a cui viene riconosciuta tale indennità sono:

N. 2 dipendenti inquadrati in Cat. B qualifica Operaio per lo svolgimento delle attività che rientrano nelle fattispecie indicate, in particolare le seguenti lettere:

- a. Particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali (gestione cimitero, tumulazioni, presenza durante i funerali, interventi di emergenza)
- b. Attività svolta prevalentemente in particolari e pesanti condizioni ambientali

La quota riconosciuta ai dipendenti aventi diritto è pari per il dipendente tempo determinato 12 h fino al 31.08.2022 (Dip. art. 1 c. 557 L. 311/2004 - cessato il 31.08.2022) a € 30*8 mensilità per 12 h mensili per 2 gg settimanali (max 75 gg), rapportato ai giorni lavorati, in applicazione del CCDIA. In seguito è stato assunto dipendente T. Indet. B3 giuridico, part-time per 18 h, a partire dal 11/11/2022, quindi 30*2 per 18 h mensili per 3 gg settimanali (max 22 gg), rapportato ai giorni lavorati, in applicazione del CCDIA.

Tipologia di responsabilità	n. dipendenti interessati	Somma prevista
OPERAIO 12 h (75 gg x 1,20 €)	1	€ 90,00
OPERAIO 18 h (22 gg x 1,20 €)	1	€ 26,40
TOTALE		€ 116,40

2.3 - Indennità condizioni lavoro MANEGGIO VALORI

Il personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa viene individuato nell'economista. Viene riconosciuta una quota calcolata nel limite di €. 1.50 * giorni di servizio (gg lavorabili 252).

Profilo Professionale	N. Addetti	Somma Prevista
ECONOMO – DIRITTI DI SEGRETERIA	1	€ 378,00

3) SPECIFICHE RESPONSABILITA' – ART. 70 *quinques* c. 2 CCNL 21/05.2018

Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative di cui all'art. 13 e seguenti, può essere riconosciuta per compensare: 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 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.

Tipologia di responsabilità	n. dipendenti interessati	Somma prevista
UFFICIALE STATO CIVILE E ANAGRAFE, ED UFFICIO ELETTORALE (FINO AL 31.10.2022 DIP. ART. 1 C. 557 L. 311/2004, DAL 29.11.2022 ALTRO DIP.)	1	€ 250,00
SOMME DA TRASFERIRE ALL'UNIONE DEI COMUNI MARMILLA - QUOTA FONDO	CCNL 21.05.2018, art. 9	€ 59,20

RIEPILOGO:

RISORSE VARIABILI COMPLESSIVAMENTE DISPONIBILI: € 12.616,03		
CCNL 21.05.2018 art. 24	Progressioni orizzontali (L'importo inserito considera l'importo massimo possibile (Da D3 a D4))	€ 2.446,21
CCNL 21.05.2018 art. 24	Indennità Reperibilità	=
CCNL 21.05. 2018 Art. 70bis	Indennità condizioni lavoro: Indennità di rischio e disagio (97 gg x1.20 €)	€ 116,40
CCNL 21.05.2018 Art. 70 bis	DI CUI: - Finalizzata a dipendenti per espletamento attività di maneggio valori (ECONOMO)	€ 378,00
CCNL 21/05.2018 SPECIFICHE RESPONSABILITA' - ART. 70 quinquies c. 2	(DI CUI: - Personale che riveste specifici ruoli di Ufficiale di Anagrafe, Stato Civile e Ufficiale Elettorale (lett. a). L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi.	€ 250,00
CCNL 21.05.2018	Quota parte fondo risorse decentrate personale dell'Unione dei Comuni Marmilla (già detratto in sede di Costituzione)	€ 59,20
CCNL 21.05.2018 Art. 69	Somme destinate alla performance DI CUI: - Performance organizzativa (60% del totale destinato alle performance) € 4.004,34. - Performance individuale € 2.669,35. L'importo del budget complessivo comprende la maggiorazione del 30% di cui all'articolo 69, commi 2 e 3 il quale dovrà in ogni caso essere garantito come previsto dall'articolo 17, comma 3 Del Contratto Decentrato Integrativo)	€ 6.673,39
6) Totale utilizzo		9.864,00

UTILIZZO QUOTE DESTINAZIONE VINCOLATA

CCNL 2018 - Art. 67, comma 3 lett c	Normativa di riferimento		
	<i>Incentivi per funzioni tecniche - Art. 67, comma 3 lett c CCNL</i>	€ 5.000,00	
	sommano	€ 5.000,00	
CCNL 2018 - Art. 70 ter CCNL 2018	Normativa di riferimento		
	<i>Art. 70 ter CCNL 2018 - compensi ISTAT</i>	€ 1.000,00	
	sommano	€ 1.000,00	
Art. 4 DL 16/2014	Normativa di riferimento		

Salva Roma Ter	<i>Quota recupero somme Art. 4 DL 16/2014 Salva Roma Ter</i>	€ 1.538,35	
	sommano		
		€ 1.538,35	
CCNL 2018 - art. 15 Lettera k) primo comma	Normativa di riferimento		
	<i>Altri utilizzi Lettera k) primo comma art. 15 Contributo ANPR</i>	€ 1.000,00	
	sommano		
		€ 1.000,00	
Totale utilizzo		€ 8.538,35	

Articolo 3 Clausole programmatiche e finali

1. In considerazione della sottoscrizione del CCDI normativo 2019 – 2021, le parti concordano di ancorare la presente preintesa di carattere economico, per quanto riguarda l'utilizzo delle risorse ed il loro ammontare, ai limiti della precedente disciplina contrattuale, limiti che sono rispondenti anche alle nuove norme contenute nel CCDI normativo.

2. Resta inteso che le disposizioni del contratto normativo inerenti i criteri di distribuzione della performance sono da ritenersi immediatamente applicabili, anche alla luce di quanto dispone il CCNL di comparto 2016 -2018.

3. Le parti concordano che le progressioni economiche verranno effettuate nell'anno 2022 per i dipendenti che ne potranno usufruire nei limiti previsti dalle normative in vigore.

3. Le parti concordano, altresì, col prevedere che quota parte del fondo, segnatamente €. 38,97 di parte stabile, €.10,72 di parte variabile ed € 9,51 Fondo straordinario, sia destinata alle politiche di incentivazione del personale dell'Unione della Marmilla, alla quale andranno trasferite le relative somme.

3. Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

Turri li 20/12/2022

Delegazione Trattante di Parte Pubblica:

Delegazione Trattante di Parte Pubblica:	Nome e Cognome	FIRMA
1. Presidente	Dr.ssa Daniela Usai	F.to Dr.ssa Daniela Usai

Rappresentanze Sindacali Unitarie:		FIRMA
RSU	Anardu Roberto	F.to Anardu Roberto

Delegazione di parte sindacale:

Sigla	FIRMA
1. C.G.I.L. – FP	Assente
2. C.I.S.L.- FP <i>Mereu Pier Luigi</i>	F.to Mereu Pierluigi
3. UIL FP <i>Mario Sollai</i>	Assente
CSA -CISAL	Assente

