



COMUNE DI GROPELLO CAIROLI
Provincia di Pavia

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Comparto Funzioni Locali
Accordo decentrato integrativo parte economica - anno 2022

Premesso che:

- a) In data 17/11/2022 è stata sottoscritta la Ipotesi di contratto decentrato parte economica anno 2022;
- b) Il Revisore ha espresso parere favorevole;
- c) La Giunta comunale con deliberazione n. 152 del 01/12/2022 ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

Le delegazioni trattanti così costituite:

Delegazione di parte pubblica

Presidente Dott.ssa Antonia Schiappacassa - Segretario Comunale

Data 19/12/2022 Firma *Anton Schiappacassa*

Componente Dott.ssa Mariateresa Palestra - Responsabile Servizio Finanziario e Tributi

Data 20/12/22 Firma *M. Palestra*

Componente Dott.ssa Erika Ricci - Responsabile Servizi alla Persona

Data 20/12/2022 Firma *Erika Ricci*

Rsu

~~Sig.ra Laura Cimino~~

Data _____ Firma _____

Delegazione di parte sindacale

Sig. Americo Fimiani - CGIL FP

Data 16/12/22 Firma *Americo Fimiani*

Sig.ra Roberta Nalin - CISL FP

Data 18/12/22 Firma *Roberta Nalin*

Sig. Giovanni Latiano - UIL FP

Data 19/12/22 Firma *Giovanni Latiano*

Convergono di sottoscrivere l'accordo decentrato integrativo parte economica anno 2022 con relativi allegati costituito dal testo dell'ipotesi di cui sopra e allegato.

Letto, confermato e sottoscritto a firme disgiunte.



COMUNE DI GROPELLO CAIROLI

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Comparto Funzioni Locali

Ipotesi di accordo decentrato integrativo parte economica - anno 2022

a seguito di incontro tenutosi l'anno DUEMILAVENTIDUE, il giorno 17 del mese di NOVEMBRE, alle ore 09,30 presso la Sede Municipale del Comune di Groppello Cairoli tra:

- Delegazione Trattante di parte pubblica (in presenza):

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	Dott.ssa Antonia Schiapacassa – Segretario comunale
2. Componente	Dott.ssa Mariateresa Palestra – Responsabile Servizio Finanziario e Tributi
3. Componente	Dott.ssa Erika Ricci – Responsabile Servizi alla Persona

- Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
(CGIL FP)	Sig. Americo Pinfani
(CISL FP)	Sig.ra Roberta Nalin
(UIL FP)	Sig. Giovanni Latiano

- Rappresentanze Sindacali Unitarie

Nominativo
Sig.ra Laura Cimino

Richiamato il Verbale dell'incontro tenutosi in data 17.10.2022;

Art. 1 Durata – Revisione

1. Il presente CCDI concerne l'anno 2022 per la parte economica; per quanto riguarda la parte giuridica si conferma e si rinvia a quanto previsto dal CCDI sottoscritto in data 18.11.2019 - periodo 1° gennaio 2019 - 31 dicembre 2021.
2. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

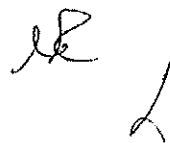
Pag.n.1

RISORSE DECENTRATE

Art. 2

Criteria per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 e c. 2 del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di compartoLe somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato.
2. Le parti confermano quanto segue:
 - a. I criteri generali per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance (si applica il sistema di valutazione della Performance approvato con deliberazione Giunta comunale n. 179 del 28/12/2018);
 - b. I criteri specifici per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance – comparto;
 - c. La differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018);
 1. ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale che si aggiunge alla quota premio loro spettante;
 2. detta maggiorazione viene fissata nella misura del 30% del valore medio-procapite dei premi individuali attribuiti al personale valutato positivamente.
 3. per il triennio del presente contratto la maggiorazione è attribuita al 10% delle unità di personale interessato dai processi di valutazione (con arrotondamento all'unità superiore).
 - d. Le indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018), per l'erogazione di tale indennità si stima un fabbisogno di 4.000,00 euro;
 - e. I criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi (artt. 13-18 del CCNL 21.5.2018) vengono confermati in particolare si ricorda:
 1. Ai fini dell'applicazione della disciplina di cui agli artt. 13-18 del CCNL 21.5.2018, si prevede l'applicazione di un sistema di pesatura e graduazione che presupponga un confronto analitico e sistematico tra le caratteristiche di ogni posizione, dal quale discenda l'assegnazione di un punteggio numerico che ne definisca il valore in relazione alle altre posizioni (graduatoria).
 2. Per la metodologia di pesatura delle Posizioni si applica quanto approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 181 del 28/12/2018 avente ad oggetto "Approvazione metodologia di pesatura delle posizioni organizzative del Comune di Gropello Cairoli".
 3. Le Posizioni Organizzative sono disposte con provvedimento motivato dal Sindaco a dipendenti appartenenti alla categoria D, e ai sensi di quanto previsto dall'art. 13 del CCNL, nel caso in cui l'Amministrazione sia priva di posizioni di categoria D, ai dipendenti classificati nelle categorie C o B.
 - f. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 15, c. 4, lett. v, CCNL 2018) vengono confermati
 1. Per valutazioni uguali o superiori al 95% si procede alla liquidazione del 100% dell'indennità di risultato.
 - g. Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)
 1. L'indennità compete al personale di Polizia Locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via ordinaria e continuativa".
 2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi al suo espletamento.
 3. La misura dell'indennità è di 1,00 € giorno e viene corrisposta con cadenza annuale.
 4. La stima dei fondi necessari per l'anno 2022 è di € 365,00.
 5. Nell'anno 2023 si prevede la possibilità di aumentare la misura dell'indennità.



Art. 3
Performance collettiva

1. Alla performance individuale si affianca una performance di tipo collettivo, con lo stabilimento di specifici progetti di alcuni uffici:
 - un progetto tributi per le due dipendenti dell'Ufficio Ragioneria per un importo complessivo di euro 4.500,00;
 - un progetto per il dipendente dell'Ufficio Tecnico Responsabile di Direzione lavori per un importo quantificato in euro 3.000,00;

Art. 4
Progressione economica orizzontale



1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 21.05.2018, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. Per l'anno 2022 non sono presenti dipendenti in possesso dei requisiti prescritti alla data del 1° gennaio dell'esercizio oggetto di valutazione.

Art. 5
Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria B e C, non titolare di P.O., è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:
 - Al personale di categoria B l'indennità è riconosciuta per funzioni caratterizzate da autonomia operativa all'interno di processi aventi complessità organizzativa e/o rilevanza esterna;
 - Al personale di categoria C l'indennità è riconosciuta per funzioni che comportano responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o esterna, da svolgersi in autonomia operativa e organizzativa o di incidenza e/o concorso decisionale nelle attività dell'area di appartenenza. Tali procedure di lavoro devono altresì essere caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate.
2. L'ammontare complessivo da destinare alle indennità per specifiche responsabilità prevede come limite massimo individuale € 3.000,00.
L'ammontare concreto verrà debitamente quantificato, in sede di definizione annuale dell'utilizzo del fondo risorse decentrate. Per l'anno 2022 il budget assegnato a tali indennità è pari a € 7.500,00.
3. Si riconosce un'indennità al lavoratore, pari ad € 300,00 per specifiche responsabilità derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe.
4. L'indennità di cui al precedente comma è erogata con cadenza annuale.

Art. 6
Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria C, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia Locale, è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità, quali:
 - l'istruzione e redazione di atti e documenti riguardanti l'attività amministrativa dell'ente comportanti un significativo grado di complessità (ordinanze, verbali, etc.);
 - la conduzione di sistemi relazionali complessi con l'utenza esterna.
2. Per l'anno 2022 si stabilisce l'importo massimo annuo di € 3.000,00.
3. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base:



- del grado rivestito e dalle connesse responsabilità
 - dalle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'ente
4. La presente indennità non è cumulabile con la indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies.
 5. Sono confermate le indennità per il personale in possesso della qualifica di agente di P.S. e svolgente funzioni di P.G. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004.

ALTRI ISTITUTI

Art. 7

Trattamenti accessori fissati per legge

1. Assumono rilievo nella definizione delle clausole contrattuali i seguenti istituti:
 - a. incentivo per attività di accertamento IMU e TARI di cui al comma 1091 della L. 145/2018, che alimentano la parte variabile del fondo di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL.
2. Con deliberazione G.C. n. 131 del 10.09.2020 è stato approvato il *Regolamento incentivi gestione tributarie*, a seguito del quale per ciascun anno successivo al 2020 è stata stanziata una somma pari al 3,5% del maggior gettito accertato e riscosso relativo agli accertamenti tributari nell'esercizio fiscale precedente e potrà essere utilizzato per incentivare gli obiettivi del settore entrate previsti per l'anno di riferimento.

Tale somma alimenta la parte variabile del fondo di cui all'art. 67, c. 3, lett. C) al lordo di oneri riflessi e IRAP a carico Ente. L'erogazione dell'incentivo avverrà nell'anno successivo a quello di maturazione del diritto di percezione. Con delibera GC è stato costituito il gruppo di lavoro interessato dall'incentivo.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nel regolamento comunale, con atto del Responsabile del Servizio Finanziario e Tributi. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Per l'anno 2022 come incentivo tributi è stato stabilito un importo di euro 5.000,00.
3. Per quanto qui non espressamente previsto, alla regolamentazione interna in via di approvazione, per quanto attiene l'art. 113 del Codice degli appalti e il regolamento di previdenza complementare art. 208 Codice della strada.

Art. 8

Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

Si rinvia integralmente alla norma contrattuale, nello specifico dell'ente non ricorre la fattispecie

Art. 9

Compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 2018)

Non sono previsti per l'anno 2022.

Art. 10

Buoni pasto

Per quanto riguarda la possibilità di aumentare il valore dei buoni pasto erogati ai dipendenti da 5,00 a 7,00 euro, si rinviando la valutazione all'anno 2023.

NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 11

Disposizioni finali

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

Le parti firmatarie:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	Dott.ssa Antonia Schiapacassa - Segretario comunale <i>Antonina Schiapacassa</i>
2. Componente	Dott.ssa Mariateresa Palestra - Responsabile Servizio Finanziario e Tributi <i>M. Palestra</i>
3. Componente	Dott.ssa Erika Ricci - Responsabile Servizi alla Persona <i>E. Ricci</i>

• Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
(CGIL FP)	Sig. Americo Fimiani <i>Americo Fimiani</i>
(CISL FP)	Sig. Roberta Nalin <i>Roberta Nalin</i>
(UIL FP)	Sig. Giovanni Latfano <i>Giovanni Latfano</i>

• Rappresentanze Sindacali Unitarie

Nominativo
Sig.ra Laura Cimino <i>Laura Cimino</i>