



COMUNE DI NEGRAR DI VALPOLICELLA
Provincia di Verona

Negrar di Valpolicella, 06/5/2022

OGGETTO: Sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – distribuzione del fondo risorse decentrate parte stabile personale dipendente - anno 2022

Premesso che:

- in data 23/3/2022 è stata sottoscritta, dalla Delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale, l'Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (C.C.D.I.) - distribuzione del fondo risorse decentrate parte stabile personale dipendente - anno 2022;
- in data 28/3/2022, il Segretario Generale/Responsabile del Servizio Risorse Umane ha trasmesso l'Ipotesi di C.C.D.I. al Collegio dei Revisori dei conti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 8, comma 6 del C.C.N.L. 21/5/2018, corredata della relazione illustrativa e tecnico-finanziaria prot. n. 9113 del 28/3/2022;

Viste:

- la certificazione del Collegio dei Revisori dei conti n. 20 in data 13/4/2022, acquisita agli atti dell'Ente al prot. n. 11058 del 14/4/2022, attestante la compatibilità economico-finanziaria e normativa del sopra citato accordo;
- la deliberazione n. 35 del 28/4/2022 con la quale la Giunta Comunale ha preso atto dell'Ipotesi di accordo siglata in data 23/3/2022 riguardante il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - distribuzione del fondo risorse decentrate parte stabile personale dipendente - anno 2022 ed ha autorizzato il Segretario Generale/Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del C.C.D.I.;

SI SOTTOSCRIVE IN VIA DEFINITIVA

l'allegato Accordo, la cui Ipotesi è stata siglata in data 23/3/2022, riguardante il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - distribuzione del fondo risorse decentrate parte stabile personale dipendente - anno 2022, di cui la Giunta Comunale ha preso atto con la sopra citata deliberazione n. 35 del 28/4/2022.

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica

Il Segretario Generale

f.to dott.ssa Todeschini Giuliana

La Delegazione trattante di parte sindacale

R.S.U. CISL – F.P.

f.to Lavarini Angelina Lorenzina

Federazione Territoriale C.I.S.L. - F.P.

f.to Antolini Franco



COMUNE DI NEGRAR DI VALPOLICELLA
Provincia di Verona

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DISTRIBUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PARTE STABILE
PERSONALE DIPENDENTE - ANNO 2022

L'anno duemilaventidue il giorno ventitrè del mese di marzo, le parti negoziali, composte dalla Delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale, sottoscrivono l'Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – distribuzione del fondo risorse decentrate parte stabile personale dipendente – anno 2022.

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA	firma
Todeschini Giuliana Presidente Delegazione Trattante	firmato
Bronzato Giulia Responsabile di Posizione Organizzativa	firmato
Ceschi Martina Responsabile di Posizione Organizzativa	firmato
Cipollaro Rossella Responsabile di Posizione Organizzativa	firmato
Furia Gabriele Responsabile di Posizione Organizzativa	firmato
Marin Gianna Responsabile di Posizione Organizzativa	firmato
Grison Roberto Sindaco- con delega al personale	
DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE	
Lavarini Angelina Lorenzina RSU C.I.S.L. – F.P.	firmato
Righetti Diego RSU C.I.S.L. - F.P.	
Zampini Simone RSU C.I.S.L. – F.P.	
Dalle Pezze Elisa RSU – C.G.I.L. - F.P.	
Antolini Franco Federazione Territoriale – C.I.S.L. - F.P.	firmato
Rossoni Elisabetta Federazione Territoriale – C.G.I.L. - F.P.	

Premesso che, in data 21/5/2018 è stato stipulato in via definitiva il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del Comparto Funzioni Locali triennio 2016/2018;

Visto l'art. 7, comma 4 del succitato C.C.N.L. del 21/5/2018, il quale individua le materie che sono oggetto di contrattazione integrativa;

Visto altresì l'art. 8 del C.C.N.L. del 21/5/2018, il quale dispone che *"Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale"*;

Visto l'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 25/5/2017 n. 75, il quale dispone che: *"[...] a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche a livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 [...]"* (€ 314.970,13);

Visti:

- l'art. 33, comma 2, D.L. 34/2019, convertito in Legge n. 58/2019 (c.d. Decreto "Crescita") che modifica la modalità di calcolo del tetto del salario accessorio introdotto dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017;
- il D.M. 17/3/2020 (attuativo del D.L. 34/2019) che stabilisce *"Il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018"*;
- la tabella 15 del conto annuale anno 2020 (rilevazione anno 2021);

Dato atto che:

- con determinazione Settore Servizi Trasversali n. 13 – R.G. n. 79 del 22/2/2022 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate/parte stabile - personale dipendente anno 2022, per un importo complessivo di € 213.347,41;
- l'Amministrazione ha fornito il seguente indirizzo alla Delegazione trattante di parte pubblica:
 - di destinare € 18.100,00 alle progressioni economiche orizzontali (PEO) anno 2022, da assegnare ai sensi della normativa vigente in materia e del relativo Regolamento, allegato B) al C.C.D.I. parte economica anno 2020;

Dato atto che il fondo per le risorse decentrate anno 2022, così come costituito rispetta:

- i vincoli imposti dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 = € 314.970,13;
- il limite della tabella 15 del conto annuale 2020 (rilevazione anno 2021) = € 371.290,970;

Visti gli art.li 67 e 68 del C.C.N.L. 21/5/2018, ad oggetto rispettivamente *"Fondo risorse decentrate: costituzione"* e *"Fondo risorse decentrate: utilizzo"*;

Precisato che in data 21/12/2018 è stato stipulato il C.C.D.I. normativo triennio 2019-2021;

Le parti definiscono quanto segue:

ART. 1

Campo di applicazione, durata e decorrenza del contratto

L'accordo economico è riferito al periodo dal 01 gennaio 2022 al 31 dicembre 2022. Destinatario del presente contratto è il personale del Comune di Negrar di Valpolicella con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, purché continuativo per la durata di almeno 9 mesi durante l'arco temporale del periodo di riferimento. Gli istituti di cui al presente accordo si intendono pattuiti fino alla costituzione del FRD per l'esercizio successivo, salva espressa apposizione del termine o individuazione specifica del periodo o disdetta delle parti ovvero diversa disposizione della normativa generale e del C.C.N.L. di riferimento.

ART. 2

Destinazione del fondo delle risorse decentrate anno 2022

Il totale del fondo delle risorse decentrate anno 2022, di cui all'art. 67 del C.C.N.L. Funzioni Locali 21/5/2018, viene utilizzato per le finalità di cui all'art. 68 del medesimo C.C.N.L., nelle forme precisate nell'allegato A) quale parte integrante del presente Accordo.

ART. 3

Progressioni economiche orizzontali

(art. 16, C.C.N.L. Funzioni Locali 21/5/2018)

L'istituto della progressione economica orizzontale (PEO) si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 16 del C.C.N.L. Funzioni Locali 21/5/2018 e dalla legge.

Le parti concordano di destinare una quota del fondo parte stabile anno 2022 pari ad € 18.100,00 alle progressioni economiche orizzontali, da effettuarsi sulla base dei criteri di cui al "Regolamento per la disciplina dell'attribuzione della progressione economica orizzontale", allegato B) al C.C.D.I. parte economica anno 2020.

ART. 4

Indennità di turno

(art. 23, C.C.N.L. Funzioni Locali 21/5/2018)

Per l'indennità di turno le parti confermano i criteri e i valori delle indennità previsti dall'art. 23 del C.C.N.L. Funzioni Locali 21/5/2018 e dall'art. 22 del C.C.D.I. parte normativa 2019/2021.

La corresponsione dell'indennità viene effettuata mensilmente, unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività, subordinatamente all'invio, da parte del Responsabile del servizio competente, al Servizio Risorse Umane del prospetto riepilogativo dei dipendenti aventi diritto, entro i primi 5 (cinque) giorni del mese successivo.

ART. 5

Indennità di servizio esterno personale Polizia Locale

(art. 56-quinquies, C.C.N.L. Funzioni Locali 21/5/2018)

Ai sensi dell'art. 56-quinquies del C.C.N.L. Funzioni Locali 21/5/2018, al personale che in via continuativa rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza (per almeno metà dell'orario lavorativo giornaliero) compete una indennità giornaliera di € 2,00.

La corresponsione dell'indennità viene effettuata mensilmente, unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività, subordinatamente all'invio, da parte del Responsabile del servizio competente, al Servizio Risorse Umane del prospetto riepilogativo dei dipendenti aventi diritto, entro i primi 5 (cinque) giorni del mese successivo.

ART. 6

Produttività

(art. 68, comma 2, lett. a. e b., C.C.N.L. Funzioni Locali 21/5/2018)

In applicazione dell'art. 10 del C.C.D.I. parte normativa triennio 2019/2021 le risorse destinate alla produttività anno 2022 sono ripartite tra "Performance organizzativa e "Performance individuale".

Una quota pari al 50% dell'importo totale della produttività è destinato a premiare la performance organizzativa.

Il restante 50% è destinato a premiare la performance individuale.

L'erogazione dei premi di produttività avverrà a consuntivo, secondo le procedure e i criteri previsti nel sopra citato C.C.D.I.

ART. 7

Differenziazione del premio individuale

(art. 69, C.C.N.L. Funzioni Locali 21/5/2018)

Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio correlato alla performance

individuale, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

La metodologia si articola nelle seguenti fasi:

- a) determinare preventivamente, nell'ambito delle risorse destinate a tale finalità, l'ammontare medio pro-capite del premio collegato alla performance individuale da riconoscere al personale valutato positivamente;*
- b) in sede di contrattazione integrativa, definire il valore della maggiorazione del premio individuale, da riconoscere ai dipendenti che abbiano conseguito le valutazioni più elevate, in misura comunque non inferiore al 30% del valore medio dei premi come determinati alla lett. a);*
- c) determinare, sempre in sede di contrattazione integrativa, una limitata quota massima di personale valutato cui dovrà essere riconosciuta la maggiorazione di premio individuale, nell'importo di cui alla lett. b);*
- d) dalle complessive risorse destinate ai premi individuali, di cui alla lett. a), prelevare quelle destinate alla corresponsione della maggiorazione, calcolandole sulla base del valore della stessa, ai sensi della lett. b), e della limitata quota di personale di cui alla lett. c).*

Per l'anno 2022 la misura della maggiorazione del premio individuale è pari al 30% del valore medio pro-capite del premio collegato alla performance individuale, ed è attribuita ad un dipendente per Settore, che risulti aver conseguito la valutazione annua della performance individuale più elevata; a parità di valutazione la maggiorazione viene attribuita al/alla dipendente inquadrato/a nella categoria e nella classe economica inferiore e, in caso di ulteriore parità, al/alla dipendente con la maggiore anzianità di servizio.

ART. 8

Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis, C.C.N.L. Funzioni Locali 21/5/2018)

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, nonché attività disagiate e maneggio valori viene corrisposta un'unica "indennità condizioni di lavoro" commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.

- I fattori rilevanti di **disagio** e di **rischio** e criteri per l'erogazione della relativa indennità sono indicati nell'art. 13 del C.C.D.I. parte normativa triennio 2019/2021.

Al personale individuato viene corrisposta una indennità quantificata come segue:

- a) per lo svolgimento di attività disagiate: € 30,00 mensili;
- b) per lo svolgimento di attività esposte a rischi: € 30 mensili;

- Attività di **maneggio valori**

Per attività di maneggio si intende quella svolta dai lavoratori, incassando entrate ed effettuando pagamenti di spese di valori monetari, da intendersi non solo come denaro contante ma anche valori che, corrispondono comunque ad un determinato valore monetario: buoni pasto, buoni benzina, voucher ecc. Non rientrano invece nella fattispecie che dà diritto all'indennità i pagamenti effettuati con il sistema POS, PagoPA o attraverso sportelli telematici.

➤ Criteri per il calcolo dell'indennità di maneggio valori:

valori maneggiati/anno	indennità giornaliera
da € 500,00	€ 0,50
da € 2.500,00	€ 1,00
da € 5.000,00	€ 1,50
da € 10.000,00	€ 2,00
da € 20.000,00	€ 2,50

La corresponsione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, viene effettuata, in un'unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti dai rendiconti annuali resi dagli Agenti contabili, trasmessi dal Servizio Ragioneria.

ART. 9

Indennità per specifiche responsabilità

(art. 70-quinquies, comma 1, C.C.N.L. Funzioni Locali 21/5/2018)

Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B e C, può essere riconosciuta una indennità per "specifiche responsabilità", in applicazione dell'art. 70-quinquies, comma 1 del C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali 21/5/2018.

Il Regolamento, allegato B) al C.C.D.I. parte economica anno 2021, disciplina la graduazione e le modalità di erogazione dell'indennità per "specifiche responsabilità".

A seguito dell'attivazione delle progressioni economiche orizzontali per il triennio 2020/2022, finanziate dalla parte stabile del fondo salario accessorio, le parti concordano di destinare per l'anno 2022 alle indennità di cui al presente articolo una quota del fondo pari ad € 15.000,00.

ART. 10

Indennità per specifiche responsabilità

(art. 70-quinquies, comma 2, C.C.N.L. Funzioni Locali 21/5/2018)

È prevista un'indennità di € 350,00 annui lordi al personale, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:

- a) le specifiche responsabilità delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile, di Anagrafe ed Ufficiale Elettorale nonché di Responsabile dei tributi stabiliti 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.

In tutte le fattispecie sopra indicate è indispensabile il preventivo e formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge).

L'indennità di cui al presente articolo è corrisposta annualmente, a seguito di autorizzazione alla liquidazione rilasciata dal competente Responsabile di Settore, attestante lo svolgimento integrale delle attività che comportano "specifiche responsabilità" attribuite con i relativi provvedimenti di incarico; eventuali mutamenti dello stato di fatto che hanno determinato il riconoscimento dell'indennità di "specifiche responsabilità" devono essere tempestivamente comunicati al Servizio Risorse Umane.

L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1, C.C.N.L. 21/5/2018); nel caso ricorrano le fattispecie legittimanti, all'addetto compete quella di importo maggiore.

ART. 11

Retribuzione di risultato dei titolari di Posizioni Organizzativa

(art. 15, C.C.N.L. Funzioni Locali 21/5/2018)

Le parti prendono atto che per l'anno 2022 lo stanziamento destinato alla retribuzione di posizione e di risultato dei Responsabili di Settore incaricati di Posizione Organizzativa è di complessivi € 93.700,00.

Per l'anno 2022, nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le Posizioni Organizzative, viene destinata una quota pari al 20% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime Posizioni Organizzative.

ART. 12

Fondo lavoro straordinario

Il fondo lavoro straordinario per l'anno 2022 è costituito, con determinazione Settore Servizi Trasversali n. 14 – R.G. n. 67 del 17/2/2022, in € 25.000,00.

Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali; pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione e di utilizzo del

tempo lavoro e di copertura dell'attività lavorativa.

La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata di volta in volta dal Responsabile di Settore di appartenenza del lavoratore, sulla base delle esigenze di servizio, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

Il limite massimo annuo di ore di straordinario per il personale dipendente viene fissato entro i limiti delle disponibilità del fondo e ripartito per Settori, con verifica in corso d'anno delle necessità di servizio che ne determinino una rimodulazione.

ART. 13

Somme non utilizzate

Le somme non utilizzate in corso d'anno per le voci del salario accessorio di cui alle seguenti indennità:

- condizioni di lavoro (disagio, rischio e maneggio valori)
- turno
- specifiche responsabilità
- servizio esterno

del presente accordo sono portate in aumento delle risorse per i premi di cui all'art. 6 (performance individuale).

ART. 14

Disposizioni finali

Per quanto non espressamente previsto nel presente C.C.D.I., si fa riferimento al C.C.D.I. parte normativa triennio 2019/2021 sottoscritto definitivamente il 21/12/2018.

Il presente accordo resta confermato, in quanto applicabile, fino alla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

Allegato A): Ripartizione fondo risorse decentrate anno 2022

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

Presidente Delegazione Trattante
f.to *Todeschini Giuliana*

Responsabile di Posizione Organizzativa
f.to *Bronzato Giulia*

Responsabile di Posizione Organizzativa
f.to *Ceschi Martina*

Responsabile di Posizione Organizzativa
f.to *Cipollaro Rossella*

Responsabile di Posizione Organizzativa
f.to *Furia Gabriele*

Responsabile di Posizione Organizzativa
f.to *Marin Gianna*

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

R.S.U. CISL – F.P.
f.to *Lavarini Angelina Lorenzina*

Federazione Territoriale C.I.S.L. - F.P.
f.to *Antolini Franco*

DISTRIBUZIONE RISORSE DECENTRATE ANNO 2022

LIMITE DI RIFERIMENTO ANNO 2016: 314.970,13 €

LIMITE DI RIFERIMENTO ANNO 2016 - TABELLA 15 CONTO ANNUALE 2020 (rilevazione anno 2021): 371.290,97 €

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022

Risorse stabili			213.347,41 €
Risorse variabili			
Art. 68 CCNL 21/5/2018 - Destinazione risorse stabili			
Fondo risorse stabili			213.347,41 €
A) Progressioni Orizzontali			
in godimento al 31/12/2021 anno precedente			86.000,00 €
nuove risorse da assegnare anno 2022 - art. 68, comma 2, lett. j), C.C.N.L. 21/5/2018			18.100,00 €
B) Indennità di comparto			31.700,00 €
Totale distribuzione risorse stabili (A+B)			135.800,00 €
C) Residuo risorse stabili da distribuire			77.547,41 €
D) Fondo risorse variabili			
residuo risorse da distribuire (C+D)			77.547,41 €
Art. 68, COMMA 2, C.C.N.L. 21/5/2018			
lett.a)	Perfomance organizzativa		18.900,00 €
lett.b)	Perfomance individuale		18.900,00 €
lett.c)	Indennità condizioni lavoro		6.000,00 €
	disagio	950,00 €	
	rischio	950,00 €	
	maneggio valori	4.100,00 €	
lett.d)	Indennità di turno		10.850,00 €
lett.e)	Compensi specifiche responsabilità:		19.200,00 €
	art. 70-quinquies, comma 1 C.C.N.L. 21/5/2018	15.000,00 €	
	art. 70-quinquies, comma 2, C.C.N.L. 21/5/2018 - Ufficiale Stato Civile/Anagrafe	3.500,00 €	
	art. 70-quinquies, comma 2, C.C.N.L. 21/5/2018 - Archivisti Informatici	700,00 €	
lett.f)	indennità di funzione e servizio esterno		3.600,00 €
lett.g)	compensi previsti da disposizioni di legge		
	incentivi recupero TARI E IMU		
	compensi ISTAT		
	incentivi FUNZIONI TECNICHE		
lett.h)	BONUS messi notificatori		
L. n. 449/1997 art. 43	bonus performance matrimoni		
lett.g)	obiettivi aggiuntivi piano performance		
			77.450,00 €
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022			213.250,00 €