Unione Lombarda
dei comuni **Oglio - Ciria**

www.unionedeicomuni.cr.it
email: info@unionedeicomuni.cr.it
Pec: unionedeicomuni.cr@pec.it

Comuni di
CORTE DE' FRATI – GRONTARDO - OLMENETA – SCANDOLARA RIPA D'OGLIO
Piazza Roma,2 – 26010 CORTE DE' FRATI Tel.0372 930048 – Fax 0372 1782051
P. IVA 01301250195 – CF 93040820198

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA ANNO 2022

Preintesa sottoscritta il 08/09/2022

L'anno 2022, il mese di ottobre, il giorno dieci, alle ore 15:00, presso l'Unione OGLIO - CIRIA, si è riunita la delegazione trattante, composta dai rappresentanti di parte pubblica e dai rappresentanti di parte sindacale sotto specificati, ai fini della Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa (CCDI), parte economica anno 2022.

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

dr.ssa Caporale Mariateresa Responsabile Servizio Personale;

E

DELEGAZIONE SINDACALE

Fausto Mazzullo- Rappresentante Sindacale Territoriale CISL
Cesare Leoni- Rappresentante Sindacale Territoriale CGIL
Martini Maricla – Rappresentante Sindacale Territoriale UIL
Ferrari Simonetta – Rappresentante RSU
Odelanti Gianluca – Rappresentante RSU
Zeliani Giuseppina – Rappresentante RSU

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

COMPOSTA come sopra e nelle persone presenti in data odierna;

VISTO il CCNL 21/05/2018 tutt'ora vigente;

RICHIAMATO il C.C.D.I. parte normativa anni 2019-2020-2021 sottoscritto il 27/11/2019;

DATO ATTO che sono in corso le trattative nazionali per il rinnovo del CCNL sopracitato, le parti negoziali definiscono che per quanto non espressamente previsto nella presente ipotesi resta in vigore il contratto integrativo decentrato CCDI parte normativa 2019/2021 anche per l'anno 2022;

RILEVATO che, ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21/05/2018, si deve procedere alla stipula del C.C.D.I. **parte economica anno 2022**, nel rispetto delle norme contenute nel D. Lgs. 150/2009, del D. Lgs. 165/2001 nonché nel rispetto degli artt. 67 e 68 del nuovo CCNL del 21/05/2018;

DEFINISCE E SOTTOSCRIVE

ai sensi dell'art. 8 del CCNL 21/05/2018 **l'ipotesi di C.C.D.I.** parte economica, come appresso trascritto:

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione e durata

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo, ai sensi dell'art. 1 CCNL 21/05/2018, si applica a tutto il personale dipendente da tutte le amministrazioni del comparto indicate all'art. 4 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13/07/2016, non dirigente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, al personale comandato, distaccato e/o a qualsiasi titolo utilizzato e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata.
2. Il presente Contratto Decentrato per la parte economica ha validità fino al 31/12/2022.
3. Per quanto non previsto nel presente CCDI, si rinvia al CCNL vigente.

Art. 2
Contrattazione integrativa: soggetti e materie. Tempi e procedure.
Art. 7 e art. 8 CCNL 21/02/2018

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata dal comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
   a) La RSU
   b) I rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL;
3. I componenti della delegazione trattante di parte pubblica, tra cui è individuato il Presidente, designati dall'organo competente secondo il rispettivo ordinamento.
4. Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono quelle richiamate dallo stesso CCNL 21/05/2018.
5. Il presente contratto integrativo parte economica ha durata annuale dal 01/01/2022 al 31/12/2022;

TITOLO II
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 3
Risorse finanziarie

1. Il fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente per l'anno 2022 è costituito dalla risorse finanziarie **quantificate in 93.497,71=.**
2. Le risorse finanziarie sopra richiamate**,** devono essere erogate secondo i principi ed i criteri individuati nel C.C.D.I. presente e C.C.D.I. parte normativa 2019-2021 sottoscritto il 27/11/2019;
3. **Le risorse "stabili" residue, ammontanti ad € 23.850,78=** già decurtate delle somme destinate per:
   a) progressioni economiche;
   b) indennità di comparto;
   sono destinate alla remunerazione di:
   - rischio;
   - maneggio valori;
   - disagio;

- indennità specifiche responsabilità;
- indennità demografici
- indennità polizia locale

oltre alle **risorse variabili pari ad € 12.975,92=** saranno utilizzate per compensare effettivi e significativi miglioramenti quali–quantitativi delle prestazioni lavorative del personale dipendente correlati ai servizi istituzionali in conformità di quanto stabilito dall'art. 68 del ***CCNL 21/05/2018 oltre* risorse variabili vincolate pari** ad € 1.409,67= per IMU, € 756,84= per saldo ISTAT e € 14.420,88= per Incentivo Tecnico per un **totale di € 16.587,39=**.

4. Le somme non utilizzate e non attribuite in sede di liquidazione degli istituti contrattuali incrementano il fondo complessivo destinato alla performance organizzativa ed individuale, ad esclusione delle risorse a destinazione vincolata.

Art. 4
Risorse per compensare la performance organizzativa e individuale
Art. 5 comma 3 lett. b) art. 7 comma 4 lett. b) CCNL 21/05/2018

1. Le risorse che alimentano i compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi oltre eventuali somme non utilizzate e non attribuite, sono destinate a remunerare la performance organizzativa e individuale.
2. La valutazione delle prestazioni individuali è effettuata dal Segretario congiuntamente ai Responsabili di servizio ed è parametrata al punteggio assegnato in base ad apposite schede di valutazione approvate con deliberazione di Giunta Unione n. 105 del 11/11/2020.

Art. 5
Risorse finalizzate agli obiettivi previsti e programmati nel Piano della Performance Organizzativa

1. La quota di risorse per le politiche di sviluppo, finalizzata ad obiettivi che si prefiggono di raggiungere risultati aggiuntivi ai compiti ed alla programmazione ordinaria dell'Ente, per l'anno 2022 è pari ad € 8.500,00=.

Art. 6
Differenziazione del premio individuale (somme variabili)
Art. 69 CCNL 21/05/2018

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2 del CCNL 21/05/2018, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi come segue:

- a parità di punteggio si confronta il valore del triennio;
- a parità di valore del triennio si considera la valutazione più alta della scheda di valutazione nella parte che riguarda la capacità di adattamento operativo dell'anno di valutazione;
- a parità di valore si considera il miglioramento della valutazione dell'ultimo triennio;
- a parità di valore si considera la maggiore anzianità di servizio.

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

3. in applicazione dei commi precedenti, la percentuale massima di personale nella fascia valutativa più elevata a cui tale maggiorazione può essere attribuita è i1 15% del personale, escluse le P.O., quindi per l'anno 2022 pari a n. 3 dipendenti.

Art. 7

Risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato delle Posizioni Organizzative

1. Per quanto attiene alla disciplina delle Posizioni Organizzative (P.O.) si rinvia al regolamento approvato con D.G.U. n. 54 del 23/05/2019 per i criteri di conferimento e pesatura delle P.O..
2. In relazione all'indennità di risultato si concorda sull'indennità minima del 15% e sulla sua erogazione attraverso la metodologia di valutazione approvata con la delibera di cui sopra, tenendo conto della relazione che la Giunta Unione approverà sulla verifica della performance.

Art. 8
Progressione economica orizzontale
Art. 16 CCNL 21/05/2018

1. Per la progressione economica orizzontale per l'anno 2022 si stabilisce che il numero massimo di passaggi da poter effettuare sono n. 2 per la categoria B, n. 2 per la categoria C, n. 1 per la categoria D;
2. Si valuteranno tutti i dipendenti che hanno maturato al 31/12/2021 almeno 24 mesi di permanenza nella categoria, che per l'anno 2022 sono pari a n. 8 dipendenti.
3. Si effettueranno progressioni considerando la media della valutazione 2019/2021 superiore a 90;
4. In caso di parità di valutazione per ogni categoria ovvero di numero di dipendenti eccedenti quelli stabiliti dal comma 1 il passaggio sarà fatto dalla categoria di appartenenza più bassa;
5. La decorrenza delle progressioni di cui al comma 1 viene concordata dal 01/01/2022.

Art. 9
Indennità condizioni di lavoro
Art. 70-bis CCNL 21/05/2018

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

a) disagiate pari ad € 2,00= al giorno a chi svolge la propria attività con orario spezzato con più di un rientro;
b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute pari ad € 1,50= al giorno;
c) implicanti il maneggio di valori pari ad € 1,10= per agenti contabili ed € 2,20= per economo.

2. Le indennità di cui al presente articolo sono commisurate ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1 e 2, entro i valori giornalieri sopra specificati.
3. La liquidazione dell'indennità, essendo legata alla effettiva presenza in servizio, avverrà a consuntivo e distribuita in sede di utilizzo del fondo.

Art. 10
Indennità per specifiche responsabilità
Art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie giuridiche B, C e D, qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative, può essere riconosciuta una indennità sulla base dei criteri determinativi di cui al regolamento approvato con DGU n. 55 del 23/05/2019 e di seguito riportati:

a) presenza, nella posizione funzionale, di almeno 2 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: € 1.000,00 (cat. B) e € 1.500,00 (cat. C e D);
b) presenza, nella posizione funzionale, di almeno 4 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: € 1.500,00 (cat. B) e € 1800,00 (cat. C e D);
c) presenza, nella posizione funzionale, di almeno 3 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: graduazione tra il valore minimo e valore massimo.

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

a) 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 stabilite dalle leggi.

3. L'indennità di responsabilità di cui al comma 1 del presente articolo per l'anno 2022 è erogata nella misura complessiva di € 12.000,00 come segue:

n. 2 dipendenti categoria D per € 1.500,00 ciascuno

n. 4 dipendenti categoria C per € 1.500,00 ciascuno

n. 3 dipendenti categoria B per € 1.000,00 ciascuno

come da incarichi formalmente attribuiti.

4. L'indennità di responsabilità per specifiche funzioni di cui al comma 2 è erogata al personale appartenente alla categoria "C" e "B" nella misura di € 350,00 per n. 2 unità.
5. Al personale in servizio part-time tale indennità compete in misura proporzionale oraria parametrata al servizio prestato. L'indennità di cui al presente articolo viene corrisposta a consuntivo, in unica soluzione, previa formale attestazione del Responsabile del Settore dell'effettivo svolgimento delle prestazioni.

Art. 11
Forme di incentivazione di specifiche attività previste da specifiche norme di legge
Ex Art. 17, comma 2, lettera c) CCNL 1/4/1999

Le modalità di percezione di incentivi derivanti da particolari norme di legge (ex art. 15, comma 1, lett. K, CCNL 1/4/1999), atteso che trattasi di risorse che sono nominalmente trattamento accessorio (poiché tali individuate da contratti ma finanziate con fondi esterne a quelle messe a disposizione dai contratti), le relative somme, nel rispetto di appositi regolamenti, confluiscono nell'ambito delle risorse complessive destinate al trattamento accessorio ma con destinazione vincolata rappresentando, contabilmente, una vera e propria partita di giro e riguardano il fondo incentivi per funzioni tecniche (Regolamento approvato con D.G.U. n. 119 del 19/12/2018), gli accertamenti di contrasto all'evasione IMU, le rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018 in modo forfettario e determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo.

Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera j del CCNL 21/05/2018, si prevede il seguente sistema di perequazione tra compensi derivanti dagli incentivi di cui sopra, come previsto dall'art. 18, lettera h del medesimo CCNL, e la retribuzione di risultato delle P.O., al lordo impegnato, secondo la seguente tabella:

- Incentivi da € 0,00 a € 1.000,00 – nessun abbattimento dell'indennità di risultato
- Incentivi da € 1.001,00 a € 5.000,00 - abbattimento indennità di risultato del 15%
- Incentivi da 5.001,00 a € 10.000,00 – abbattimento indennità di risultato del 20%
- Incentivi oltre € 10.001,00 – nessuna indennità di risultato

Per l'anno 2022, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, sono previsti gli incentivi per:

- IMU € 1.865,00=
- incentivo tecnico € 19.311,00=
- ISTAT € 1.001,30=

SEZIONE SPECIALE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 1
Indennità di funzione
Art. 56-sexies CCNL 21/05/2018

1. Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 per l'anno 2022 viene determinata in € 500,00=.

Letto, confermato e sottoscritto.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Caporale Mariateresa_____

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

Ferrari Simonetta_____

Odelanti Gianluca_____

Zeliani Giuseppina_____

Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti

C.G.I.L. F.P

Leoni Cesare_____

FPS – CISL

Mazzullo Fausto_____

UIL - FPL

Marini Maricla_____