

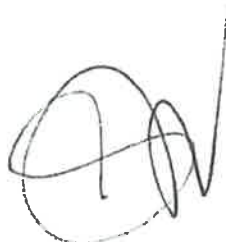
# **COMUNE DI SANTA GIULETTA**

---

## **CONTRATTO DECENTRATO**

### **INTEGRATIVO ANNO 2022**

---



L'anno 2022, il giorno quindici del mese di dicembre, alle ore 16,00, nella residenza Comunale,

**T R A**

– la delegazione trattante di parte pubblica composta da:

Dott.ssa Elisabetta D'Arpa (Segretario Comunale) PRESENTE

Liberali Maria Grazia (Responsabile del Servizio Finanziario) PRESENTE

**E**

– la delegazione Sindacale, regolarmente convocata, composta da:

- La R.S.U : Geom. Andrea Mussi;

- Le organizzazioni sindacali Territoriali nelle persone di:

De Biase Stefania (CGIL-FP) : PRESENTE

Scaglia Giuliana (FIADEL CSA): PRESENTE

Visto gli artt.7 e 8 del contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato in data 21 maggio 2018;

Dato atto che:

- con deliberazione della Giunta Comunale n. 49 del 13/10/2022, esecutiva ai sensi di legge, l'ente ha provveduto a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 53 del 27/10/2022, esecutiva ai sensi di legge, l'ente ha formulato ed approvato le direttive alla delegazione trattante per la destinazione delle risorse per l'anno 2022;
- con determinazione del responsabile del servizio finanziario n. 59 del 25/10/2022 si è provveduto alla costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2022;

Vista l'ipotesi di contratto decentrato sottoscritta dalle parti in data 27/10/2022;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 73 in data 01/12/2022 di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto decentrato integrativo per l'anno 2022;

Si conviene e si stipula quanto segue:

**TITOLO I**

**TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO**

**Art. 1 Fondo risorse decentrate - componenti di costituzione**

Le risorse decentrate per l'anno 2022 sono state quantificate in € 29.131,11 di cui € 20.545,20 quali risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, ed €. 8.585,91 quali risorse aventi caratteristiche di eventualità e variabilità (allegato A)

**Fondo per le P.O. €. 30.450,00**

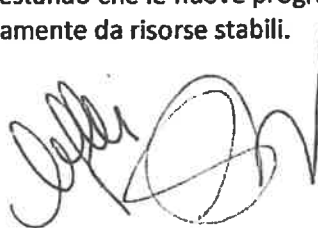
**Art. 2 – Ripartizione e destinazione delle risorse stabili e variabili:**

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria
- indennità di comparto.

2. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

3. Le risorse individuate all'articolo 1 vengono così destinate:



DESTINAZIONI	IMPORTO	IMPORTO
<b>RISORSE STABILI</b>	<b>20.545,20</b>	
a) Progressioni economiche in godimento		10.973,19
b) Indennità di comparto		3.391,56
<b>TOTALE DESTINAZIONI STABILI</b>		<b>14.364,75</b>
<b>RISORSE STAB. ANCORA DISPONIBILI</b>		<b>6.180,45</b>
DESTINAZIONI	IMPORTO	IMPORTO
<b>RISORSE VARIABILI</b>	<b>8.585,91</b>	
<b>RISORSE STAB. ANCORA DISPONIBILI</b>		<b>6.180,45</b>
a) Indennità condizioni di lavoro ( art. 70 – bis CCNL 2018):		
b.1 Indennità di rischio (€2,00*279)		558,00
b) Compensi per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies CCNL 2018)		750,00
c) Indennità messi notificatori		700,00
e) progressioni economiche		2.752,00
<b>SPESE A DESTINAZIONE VINCOLATA</b>		
i) Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 68 c. 2 lett. G CCNL 2018):		
f.1 Incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.lgs. 50/2016		5.000,00
f.2 Compensi istat.		0,00
La quantificazione stimata è puramente indicativa e soggetta ad effettiva verifica		
m) Risorse destinate alla performance individuale e progetti		5.006,36
<b>TOTALE</b>	<b>29.131,11</b>	

### Art. 3 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
2. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività cui corrispondono i relativi compensi:

Area attività	n. addetti e profili professionali	Indennità di rischio
Servizi manutentivi	1 (Cantoniere)	Rischio di tagli, rischio di incidenti stradali per utilizzo automezzi, rischio di investimento per lavori eseguiti in strade con traffico  € 2,00 giornalieri da riconoscersi esclusivamente per le giornate di effettiva esposizione al rischio
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>€558,00 annuali</b>

3. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata con cadenza mensile con riferimento alle giornate di effettiva esposizione al rischio del mese precedente.

### Art. 4 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c.1, CCNL 2018)

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità, non superiore a 3.000 euro annui lordi, per compensare le specifiche responsabilità attribuite con atto formale dall'Ente, derivante da:
  - attribuzione della specifica responsabilità relativa alla gestione dei tributi in cat.B ( personale part time 50%) € 1.500,00
2. L'importo della indennità, come sopra quantificato, è parametrato per il personale a tempo parziale
3. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata con cadenza mensile.
4. Al personale a cui sono state attribuite le funzioni di messo notificatore è riconosciuta un'indennità non superiore ad €. 350,00 annui lordi:
  - Funzione messo notificatore personale cat. B/3 collaboratore tecnico €. 350,00;
  - Funzione messo notificatore personale cat. B/4 collaboratore amministrativo €. 350,00

#### **Art. 5 Progressioni economiche nelle categorie**

1. Sulla base degli indirizzi contenuti nella deliberazione di G.C. n. 53 del 27/10/2022, le parti concordano di vincolare la somma di €. 2.752,00 per effettuare progressioni orizzontali per n. 2 dipendenti (cat. B e D) avente i requisiti per partecipare, secondo i criteri di cui al Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente 2018/2020 parte normativa, con decorrenza 2022;

#### **Art. 6 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance**

1. Per l'anno 2022 le risorse destinate alla performance individuale sono quantificate in € 1.800,00.
2. Le risorse assegnate alla performance individuale vengono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nel medesimo anno, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. A tal fine il personale a tempo parziale, con orario superiore all'80% viene conteggiato come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore economico corrispondente alla valutazione massima espressa sulla base del sistema di valutazione dell'ente.
2. L'erogazione di tale risorse avverrà a consuntivo sulla base della scheda di valutazione proposta dall'Organismo di valutazione comprendente i seguenti fattori di apprezzamento
  - a) Sapere applicato (inteso come sviluppo e applicazione delle conoscenze)
  - b) Competenze relazionali interne ed esterne
  - c) Capacità operativa di conseguire gli obiettivi e compiti assegnati;

Per quanto concerne gli obiettivi da valutarsi con scheda, si individuano come di seguito:

##### - Milani Elena (Collaboratore Amministrativo-contabile):

- Controllo pagamento TARI anno 2019 entro il 31/12/2022;
- Predisposizione ed invio ruolo coattivo TARI anno 2017 entro il 31/12/2022;

##### - Vercesi Alessio (Collaboratore Servizio Tecnico):

- Assicurare mediante sfalcio programmato delle rive e dei cigli stradali una costante manutenzione del verde per la sicurezza della viabilità;
- Controllo e manutenzione periodica della segnaletica verticale;

##### - Fronti Valeria (Istruttore Amministrativo-contabile):

- Gestione servizio mensa scolastica (erogazione buoni mensa e predisposizione pagamenti tramite il sistema PAGO PA) e predisposizione pagamenti servizio scuolabus (PAGO PA);
- Gestione protocollo informatico

3. La valutazione della scheda si esprime in una percentuale da applicare al valore medio pro-capite calcolato secondo la formula di cui sopra. L'erogazione della quota di produttività avverrà sulla base della fascia di merito nella quale si viene collocati, in base alle seguenti percentuali di corresponsione:



Valutazione ottenuta	% Compenso riconosciuto
Superiore a 90	100%
Superiore a 80 e fino a 90	90%
Superiore a 70 e fino a 80	80%
Superiore a 60 e fino a 70	65%
Pari o superiore a 50 e fino a 60	50%
Inferiore a 50	Nessun compenso

4. Ai sensi dell' art. 69, CCNL 2018 ai dipendenti ( 1 unità) che conseguono la valutazione più elevata è riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale in misura non inferiore al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Nel caso di parità di punteggio, verrà presa in considerazione la media del triennio precedente.

**Art. 7 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale**

1. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, c.3, lett. c) del CCNL 21 maggio 2018.

- Nell'anno 2022 è prevista l'erogazione dei seguenti compensi:  
a) incentivi tecnici (art. 113 d.lgs. 50/2016) = € 5.000,00 da quantificare esattamente

**Art.8 Disposizione finale**

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

2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Santa Giuletta, 15/12/2022

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Il Presidente:

Il Segretario Comunale – Dott.ssa Elisabetta D'Arpa

Componente:

Maria Grazia Liberali -

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Segreterie Territoriali

FIADEL CSA PAVIA LODI:

Giuliana Scaglia -

CGIL FP PAVIA:

De Biase Stefania -

R.S.U.

Andrea Mussi -