COMUNE DI PORTO MANTOVANO

ACCORDO PER LA DISTRIBUZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2021

In data 18/12/2021 presso il Comune di Porto Mantovano ha avuto luogo l'incontro per la sottoscrizione dell'Ipotesi di accordo per la distribuzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2021 tra la Delegazione di parte pubblica e la Delegazione sindacale.
Le due delegazioni sono così composte:

Delegazione di parte pubblica:
Presidente –Bianca Meli– Segretario comunale presente
Responsabile del Personale Sara Badari presente
Responsabile Ragioneria Angela Del Bon presente

Delegazione sindacale:
OO.SS. Territoriale CGIL FP GIUSTI ELENA presente
OO.SS. Territoriale CISL FP MAGNANI ROSANNA presente
OO.SS. Territoriale UIL FPL BIACCA PAOLA presente
R.S.U. Aziendale BOSI LIVIO presente
DEBATTISTI CLAUDIA presente

LE PARTI

vista l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per la distribuzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2021, sottoscritta il 30/11/2021;
vista la relazione illustrativa e la relazione tecnico finanziaria prot. 27657 del 10/12/2021;
visto il verbale n. 27 del 14/12/2021 di certificazione del Collegio dei Revisori,
vista la delibera di G.C. 152 del 18/12/2021;

SOTTOSCRIVONO IL PRESENTE ACCORDO

per la distribuzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2021

Per la delegazione di parte pubblica: Presidente f.to

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. FP CGIL f.to

OO.SS. CISL – FP f.to

OO.SS. UIL - FPL f.to

R.S.U. Aziendale f.to

f.to

Art. 1 – Oggetto ed applicazione
1. Il presente accordo è redatto per la ripartizione del fondo risorse decentrate 2021 fra le varie finalità di utilizzo in applicazione delle disposizioni contenute nel Contratto Collettivo Decentrato Integrativo giuridico del personale non dirigenziale del Comune di Porto Mantovano per il triennio 2019-2021.

Art. 2 – Risorse disponibili e modalità di utilizzo
1. L'ammontare complessivo del fondo e la sua destinazione tra i vari istituti disciplinati dal presente accordo sono evidenziati nella tabella allegata al presente verbale.
2. I compensi relativi agli utilizzi sono attribuiti sulla base dei criteri previsti dal CCDI triennale giuridico 2019-2021.

Art. 3 – Destinazione delle risorse
a) Le risorse decentrate relative all'anno 2021, al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente, sono utilizzate per le finalità di seguito indicate:
− pagamento dell'indennità di comparto, secondo gli importi definiti dall'art. 33 del CCNL 22.01.2004, per la quota a carico delle risorse decentrate stabili;
− progressione economica all'interno della categoria, per le quote consolidate;
− compensi ed indennità riportate negli articoli successivi secondo i valori stabiliti dai CCNL e nel rispetto delle modalità e condizioni definite dal CCDI triennale giuridico 2019-2021;
− compensare la produttività, che interessa la totalità del personale dipendente dell'Ente, da distribuire sulla base del sistema di valutazione individuale vigente (performance individuale);
− finanziamento delle attività e dei progetti assegnati al personale con i documenti di programmazione ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett. b), del CCNL 21.05.2018 (ex art. 15 comma 5 del CCNL 1.4.1999).
b) Le parti concordano, inoltre, sul fatto che le quote della parte stabile non utilizzate vadano ad integrare le risorse disponibili per la produttività.

Art. 4 – Compensi relativi alle indennità (art. 9 CCDI triennale)
1. L'art. 9 del CCDI triennale giuridico 2019-2021 contiene i principi generali per individuare e corrispondere i compensi relativi alle "indennità" trattate nei prossimi articoli.

Art. 5 – Riconoscimento indennità condizioni di lavoro per attività comportanti il maneggio valori (art. 70-bis CCNL – art. 10 CCDI triennale)
Si conferma l'indennità giornaliera nelle seguenti misure:

Importo medio annuo	Importo giornaliero
Da € 1.001,00 a € 8.000,00	€ 1,00
Da € 8.001,00 a 20.000,00	€ 1,55
Oltre e 20.001,00	€ 2,00

Art. 6 – Riconoscimento indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies comma 1 CCNL – art. 11 CCDI triennale)

1. L'art. 11 del CCDI triennale giuridico 2019-2021 prevede il riconoscimento dell'indennità prevista dall'art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018 per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte di personale che non risulti incaricato di posizione organizzativa.
2. In sede di accordo annuale viene stabilito l'importo da destinare a tale riconoscimento nella misura complessiva di € 6.600,00.

Art. 7 – Riconoscimento indennità per ulteriori specifiche responsabilità (art. 70 quinquies comma 2 CCNL – art. 11.1 CCDI triennale)
1. L'art. 11.1 del CCDI triennale giuridico 2019-2021 prevede il riconoscimento dell'indennità prevista dall'art. 70 quinquies, comma 2, del CCNL 21.05.2018 per compensare l'esercizio di compiti che comportano ulteriori specifiche responsabilità da parte di personale che non risulti incaricato di posizione organizzativa.
2. In sede di accordo annuale si stabilisce che l'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 2018 è pari ad € 300,00 annui lordi cadauno e compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, nella misura complessiva di euro 900,00

Art. 8 – Indennità di reperibilità (art. 24 CCNL – art. 12 CCDI triennale)
1. Nell'Ente è istituito il pronto intervento in reperibilità per i servizi demografici per il pronto intervento di registrazione decessi in caso di due festività consecutiva.
2. Per l'anno 2021 l'indennità si presume nella misura di euro 100

Art. 9 – Indennità di servizio esterno (art. 56 quinquies CCNL – art. 18 CCDI triennale)
1. L'indennità di servizio esterno, disciplinata dall'art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018 e dall'art. 18 del CCDI triennale 2019-2021, spetta al personale della Polizia locale che presta attività lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.
2. L'indennità spetta per lo svolgimento di servizi di vigilanza per almeno 3 ore rispetto all'orario giornaliero di lavoro, ed è confermata nella seguente misura

Attività in servizi di vigilanza esterna	Durata del servizio	Importo
Servizi esterni in orario diurno, notturni, serali, festivi	Almeno 3 ore	1,50

3. Ai sensi dell'art. 24 del CCDI 2019-2021 l'indennità di servizio esterno viene erogata con cadenza mensile nella misura di cui al comma 2.

Art. 10 – Indennità di turno e art. 24 CCNL 14/9/2020 (art. 23 CCNL – art. 19 CCDI triennale)
1. L'indennità di turno spetta al personale della Polizia Locale avente qualifica non amministrativa che espleta servizio in turno con le modalità contenute nell'art. 19 del CCDI triennale giuridico 2019-2021 in base alle disposizioni contenute nell'art. 23 del CCNL 21.05.2018.
2. Per l'attività prestata dalla vigilanza per particolari esigenze di servizio nel giorno di riposo (domenica) è corrisposta l'indennità di cui all'art. 24 comma 1 del CCNL. 14/9/00.
3 Ai sensi dell'art. 24 del CCDI 2019-2021 l'indennità di turno e l'indennità ex art. 24 CCNL 14/9/2020 viene erogata con cadenza mensile.

Art. 11 – Progressioni economiche all'interno della categoria (art. 16 CCNL – art. 8 CCDI triennale e allegato A al CCDI triennale

1. L'art. 16 del CCNL 21.05.2018 disciplina la progressione economica all'interno della categoria.
2. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, con applicazione dei criteri e delle procedure dettagliatamente contenute nell'allegato A) allo stesso CCDI triennale.
3. Per l'anno 2021 viene destinato a nuove progressioni l'importo massimo di € 3.500,00 su base annua, per una quota limitata di dipendenti pari a non oltre il 50% dei dipendenti che partecipano alla selezione.
4. Le progressioni economiche avranno decorrenza dal 01.01.2021.

Art. 12 – Premio correlato alla performance organizzativa

1. L'art. 14 del CCDI triennale 2019-2021 contiene le disposizioni inerenti il premio correlato alla performance organizzativa.

Art. 13 – Premio correlato alla performance individuale (art. 68 c. 3 CCNL e 15 CCDI triennale)

1. Per l'anno 2021 il 30% delle risorse variabili è accantonato e destinato a performance individuale secondo quanto disposto dall'art. 15 del CCDI 2019-2021 che contiene le disposizioni inerenti le modalità di riparto delle risorse destinate alla performance individuale.
2. Eventuali minori spese sulle seguenti voci:
- progressioni economiche orizzontali;
- indennità di comparto;
- indennità di turno;
- indennità di reperibilità;
- indennità condizioni di lavoro;
- indennità per servizi esterni;
- riconoscimento indennità per particolari e specifiche responsabilità;

finanziate dal fondo, riscontrate in sede di liquidazione finale, andranno ad aumentare la voce destinata al premio di cui al presente articolo.

Art. 14 – Maggiorazione del premio individuale

1. L'art. 16 del CCDI triennale 2019-2021, in attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3 del CCNL 21.05.2018, contiene le disposizioni inerenti la maggiorazione del premio individuale.

Art. 15 – Clausola finale

1. Il presente accordo parte economica ha validità per l'anno 2021.
2. Nell'allegato sono indicate le risorse con riferimento ai vari trattamenti accessori per l'anno 2021.
3. Nelle more della sottoscrizione del successivo Accordo di parte economica valido per l'anno 2022 conserveranno comunque efficacia e continueranno ad essere erogati i sotto-indicati compensi con cadenza mensile:

- ☐ progressioni economiche orizzontali;
- ☐ indennità di turno e maggiorazione art. 24 CCNL
- ☐ indennità di comparto;

☐ indennità servizio esterno.

Art. 16 – Approvazione e ratifica

1. La presente ipotesi di accordo decentrato, corredata dalla relazione illustrativa tecnico finanziaria è inviata, ai sensi dell'art. 8, comma 6, del CCNL 21.05.2018, all'esame del Collegio dei Revisori dei conti per il controllo sulla compatibilità dei costi.
2. In caso di rilievi da parte del Collegio dei Revisori la trattativa sarà riaperta entro cinque giorni dalla comunicazione dell'Organo di Revisione.
3. In seguito all'esame positivo dell'Organo di Revisione, previa autorizzazione della Giunta comunale, il presente contratto potrà essere sottoscritto definitivamente dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
4. In seguito alla sottoscrizione definitiva, il presente Accordo decentrato varrà inviato entro cinque giorni all'ARAN ed al CNEL ai sensi dell'art. 8, comma 8, del CCNL 21.05.2018.
5. Ai sensi dell'art. 67 del D.L. 112/2008 tale accordo sarà pubblicato sul sito internet dell'Ente.

SINTESI DELLE DESTINAZIONI DEL FONDO 2021 DATI PRESUNTI

descrizione	Importo
Nuove progressioni orizzontali (art. 68 c. 2 lett. j CCNL 21/5/2018)	3.500,00
Indennità di reperibilità - art. 24 CCNL 21/5/2018– per gli ufficiali di stato civile che sono stati a disposizione per il ricevimento delle denunce di morte (art. 68 c. 2 lett. d CCNL 21/5/2018)	100,00
Indennità condizioni lavoro implicanti maneggio valori	1.000,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 68 c. 2 lett. e CCNL 21/5/2018) Indennità per ulteriori specifiche responsabilità	6.600,00 900,00
Performance individuale (art. 68 comma 2 lett. b). Risorse variabili: economie straord € 4.984,45+obiettivi mantenimento€ 2.500+risparmi buoni pasto€ 2841,60+1,2 monte salari 1997 12.817,62 TOT. 23.107,67)	30% risorse variabili € 6.932,30
Performance organizzativa (art. 68 comma 2 lett. a)	Residuo avanzato dopo il pagamento delle voci precedenti 12.274,56
Totale	31.306,86