

PROT: 9605

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

OGGETTO: COMUNE DI CASTAGNARO – CONTRATTO ECONOMICO 2021 –

Oggi 27 dicembre 2021, al fine di dare attuazione alle norme di cui ai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro per il comparto REGIONI-ENTI LOCALI, in relazione al disposto dell'art. 40, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e dell'art. 4 del C.C.N.L. stipulato il 21 maggio 2018, si è riunita la delegazione trattante, come istituita ai sensi dell'art.10 dello stesso CCNL.

Sono presenti:

A) per la parte pubblica, i signori:

COGNOME E NOME	SERVIZIO DI RIFERIMENTO
Dott. Giovanni Cirillo	Segretario Comunale

B) in rappresentanza delle R.S.U. e delle organizzazioni sindacali, i signori:

COGNOME E NOME	ORGANIZZAZIONE SINDACALE RAPPRESENTATA
Serena Gambarin	RSU interna
Marina Meletti	RSU interna
Cervato Roberta	RSU interna
Maurizio Olivato	CISL FP
Cavedini Nicola	CSA

RICHIAMATE

- La determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 64 del 15/11/2021 ad oggetto "Costituzione provvisoria fondo risorse decentrate anno 2021";
- la delibera di giunta municipale n. 102 del 24/11/2021 ad oggetto: "Atto di indirizzo in ordine alla costituzione del fondo di produttività 2021 e direttive per la contrattazione decentrata";
- la delibera di giunta municipale n. 116 del 22/12/2021 : "Autorizzazione al presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva per l'accordo decentrato integrativo economico per la ripartizione del foindo delle risorse decentrate per l'anno 2021 – parte economica".

PREMESSO

Che l'Art. 68 Fondo risorse decentrate sancisce:

1. Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001;

indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

a) premi correlati alla performance organizzativa;

b) premi correlati alla performance individuale;

c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;

d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;

e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies; 90

f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quater;

g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter;

h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;

i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g), ed, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;

j) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.

PRESO ATTO

che la dotazione organica del Comune di Castagnaro è quella risultante dal seguente prospetto:

DOTAZIONE	CATEGORIE						Dirigenti	Totale posti di organico
	A	B	B.3	C	D	D.3		
Posti di ruolo a tempo pieno	1	3	3	5	3			15
Posti di ruolo a tempo parziale		1		1	1			3
.....								
Sommano	1	4	3	6	4			18

CIÒ PREMESSO

Le parti riconoscono la premessa narrativa come parte essenziale del presente accordo, in relazione alle norme sopra richiamate e,

SOTTOSCRIVONO IL SEGUENTE CONTRATTO

Art. 1 – Oggetto del contratto.

Nel corso della discussione il segretario rappresenta in prima battuta di non poter accogliere le richieste sindacali di incremento delle risorse del fondo per la contrattazione decentrata con i risparmi derivanti dal mancato pagamento delle indennità di posizione alle responsabili dei servizi, non presenti in via continuativa per tutto l'anno a causa di esigenze di natura personale: il segretario in particolare specifica che le risorse sono state di fatto utilizzate per supportare gli uffici con dipendenti di altri Enti, dipendenti che hanno offerto il loro contributo e supportato il Comune di Castagnaro flagellato nel corso del 2021 da molteplici assenze.

La CISL FP e la CSA, per il tramite dei relativi rappresentanti, esprimono il loro disappunto per la scelta dell'amministrazione, ed evidenziano che presenteranno al Sindaco apposita nota di biasimo.

La CISL FP e la CSA chiedono poi che vengano stanziati le risorse per il pagamento dei buoni pasto ai dipendenti; il segretario comunale fa rilevare che il Sindaco non è contrario in maniera pregiudiziale, ma che dovranno essere verificate le disponibilità nel bilancio 2022; i soggetti sindacali richiedenti evidenziano l'apprezzamento anche per buoni pasto di importo inferiore a 7,00 euro purchè si dia avvio alla erogazione dei medesimi.

Le parti concordano quanto allo stralcio del normativo 2022 – 2024 ed al rinvio della relativa discussione nel corso dell'esercizio 2022.

Le parti concordano, quanto alla distribuzione delle risorse di cui al fondo per la contrattazione decentrata per l'esercizio 2021, sui seguenti punti:

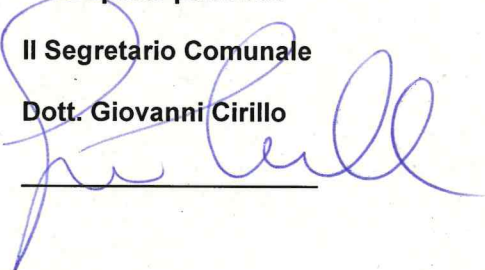
- previsione di un importo pari ad euro 1.000,00 per l'avvio di nuove progressioni economiche da attribuire nel rispetto della normativa all'interno dell'area C, con pubblicazione del bando nel 2022 e retroattività della progressione stessa a far data dal 1 gennaio 2021, ed inoltre con procedura caratterizzata dalla necessità che i soggetti legittimati all'acquisizione della nuova progressione economica debbano presentare apposita istanza;
- previsione di un importo pari ad un massimo di euro 400,00 per remunerare compiti che comportano ulteriori specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies, comma 2, CCNL 21 maggio 2018 (stato civile, anagrafe ed elettorale);
- riconoscimento di un importo pari ad euro 4.100,00 per remunerare l'indennità di turno spettante al personale in forza al servizio di polizia municipale;
- previsione di un importo pari ad euro 100,00 per remunerare compiti che comportano ulteriori specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies, comma 2, CCNL 21 maggio 2018 (messi notificatori);
- previsione di un importo pari ad euro 625,00 circa per il riconoscimento agli agenti di polizia municipale dell'indennità di servizio esterno ex art. 56 quinquies CCNL 21 maggio 2018, nella misura di 1,00 euro al giorno;
- uso delle restanti somme (circa 12.000,00 euro) per il perseguimento degli obiettivi conseguiti a titolo di performance individuale, ferma restando l'esigenza di riconoscere al dipendente che consegue la valutazione più alta sulla base del sistema di misurazione della performance applicato all'interno dell'Ente una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

Di parte pubblica

Il Segretario Comunale

Dott. Giovanni Cirillo



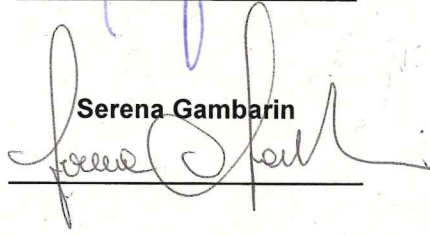
Di parte sindacale

R.S.U Aziendale

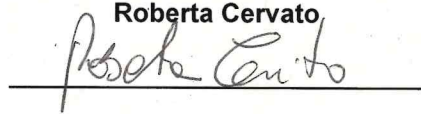
Marina Meletti



Serena Gambarin



Roberta Cervato



CISL FP

Olivato Maurizio



CSA

Cavedini Nicola

