

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

ANNO 2022

Titolo I – Disposizioni generali.....	2
Art. 1 – Ambito di applicazione e durata	2
Art. 2 – Verifiche dell'attuazione del contratto decentrato	2
Art. 3 – Interpretazione autentica del contratto decentrato integrativo	2
Titolo II – Utilizzo del fondo per le risorse decentrate	3
Art. 4 – Presa d'atto delle le risorse decentrate disponibili.....	3
Art. 5 – strumenti di premialità.....	4
Art. 6 – le quote del fondo per le risorse decentrate già destinate	4
Titolo III – i premi e le indennità.....	5
Art. 7 – i premi legati alla performance.....	5
Art. 8 – i premi legati alla performance finanziati dall'art. 67, comma 5, lett. b), del CCNL 21/05/2018	6
Art. 9 – incentivi per le funzioni tecniche	6
Art. 10 – indennità di turno	6
Art. 11 – le progressioni economiche.....	6
Art. 12 – altre indennità previste dal CCNL	7
Titolo IV – Disposizioni finali	7
Art. 13 – disposizioni finali.....	7



CISL FP


UGL FIMAL


FP CGIL




Titolo I – Disposizioni generali

Art. 1 – Ambito di applicazione e durata

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i dipendenti in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno, ivi compreso il personale comandato e distaccato.
2. Esso ha validità dal primo giorno successivo alla sottoscrizione definitiva dello stesso e cessa i suoi effetti il 31 dicembre 2022. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
3. Con cadenza annuale, le parti si impegnano a sottoscrivere apposito contratto decentrato per la definizione dei criteri di ripartizione del fondo per le risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo previste dal CCNL 21/05/2018.

Art. 2 – Verifiche dell'attuazione del contratto decentrato

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante istanza unitaria, scritta e motivata, da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione, di norma, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta, salvo i casi di estrema urgenza.

Art. 3 – Interpretazione autentica del contratto decentrato integrativo

1. Nel caso insorgano controversie sulla interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può essere anche unilaterale. In tal caso, la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si base la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta avanzata.

ELSL RP

AL

*UGL
Allu*

*FPCGIL
Vge*

[Signature]

3. L'eventuale accordo di interpretazione autentica è soggetto alla medesima procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi per oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Titolo II – Utilizzo del fondo per le risorse decentrate

Art. 4 – Presa d'atto delle le risorse decentrate disponibili

1. La determinazione annuale del fondo per le risorse decentrate è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

2. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2022 è stato costituito nel modo seguente:

Risorse stabili		36.453,58
Risorse variabili		16.056,50
Riduzione art. 9, c. 2-bis, D.L. 78/2010		0,00
Riduzione art. 23, c. 2, D.Lgs. 75/2017		0,00
Recupero eccedenze fondo anni precedenti art. 40, D.Lgs. 165/2001 e art. 4, c. 1, D.L. 16/2014		0,00
Totale risorse		52.510,08

Le risorse variabili sono quantificate nel modo seguente:

Art. 67, c. 3, lett. d) CCNL 21/05/2018 – ria variabile	163,12
Art. 67, c. 4, ipotesi di CCNL 21/02/2018 Art. 15, c. 2, CCNL 01/04/1999 – incremento dell'1,20% del monte salari 1997	2.994,42
Art. 67, c. 3, lett. c) CCNL 21/05/2018 Art. 15 c. 1 lettera k) CCNL 01/04/1999 ICI	1.342,07
Art. 67, c. 3, lett. c) CCNL 21/05/2018 Art. 15 c. 1 lettera k) CCNL 01/04/1999 progettazione (ante D.Lgs. 50/2016) – incentivi per funzioni tecniche (dal 2018)	10.000,00

CISL


UGL


FPCGN




Art. 67, c. 3, lett. e), CCNL 21/05/2018 Art. 15, c. 1, lett. m), CCNL 01/04/1999 - economie del fondo straordinario	1.556,89
Art. 68, c. 1, CCNL 21/05/2018 - economie fondo anno precedente	0,00
Totale	16.056,50

3. Le parti concordano sull'inserimento, nella parte variabile del fondo per le risorse decentrate, di un ammontare corrispondente all'1,20% del monte salari 1997 in quanto sussiste la relativa capacità di spesa nel bilancio dell'ente ai sensi dell'art. 67, comma 4, del CCNL 21/05/2018. Tale ammontare è pari ad Euro 2.994,42.

4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) del Ccnl 21/05/2018, sono eventualmente messe a disposizione dall'ente per il conseguimento di obiettivi della stessa amministrazione, anche di mantenimento, che definiti nel Piano delle performance. Tali risorse sono quantificate in relazione alle somme necessarie per sostenere i trattamenti accessori del personale correlati ai predetti obiettivi, possono essere stanziati esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

Le parti prendono atto che il Piano delle performance 2022 è stato approvato con DGU n. 73 del 23/11/2022.

Art. 5 – strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente, nel periodo di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono state individuate i seguenti strumenti di premialità:

- a) premi annuali individuali da distribuire sulla base dei risultati della valutazione della performance individuale e collettiva;
- b) indennità previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro e dalla presente contrattazione decentrata, come specificato al successivo Titolo III.

Art. 6 – le quote del fondo per le risorse decentrate già destinate e disponibili

1. Presso l'Ente sono già destinate, sulla base di quanto contenuto nei previgenti contratti collettivi decentrati integrativi e contratti collettivi nazionali di lavoro, le seguenti quote di fondo per il salario accessorio, indicate nel loro valore presunto annuo:

CISL 



Uil 

FP CGIL 

Progressioni economiche		19.500,00
Indennità di comparto		5.300,00
Indennità di turno		2.100,00
Indennità servizio esterno		390,00
Totale risorse destinate dai precedenti contratti		27.290,00
Totale risorse stabili disponibili (stabili - decurtazioni)		36.453,58
Risorse stabili a disposizione per la contrattazione decentrata		9.163,58
Risorse variabili disponibili		16.056,50
Totale risorse disponibili alla contrattazione		25.220,08
ICI		1.342,07
Incentivi per funzioni tecniche		10.000,00
Nuove progressioni orizzontali 2022		3.500,00
Performance		10.378,01
Totale		25.220,08

Titolo III – i premi e le indennità

Art. 7 – i premi legati alla performance

1. I premi legati alla performance sono riconosciuti ai dipendenti in base al sistema di misurazione e valutazione della performance stessa approvato dall'Ente.
2. Ai premi legati alla performance è destinata la quota che residua dal fondo per le risorse decentrate, una volta che sono state corrisposte tutti gli altri emolumenti che gravano sul predetto fondo in pagamento presso l'ente.
3. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21/05/2018, al 30% del personale che consegue la valutazione più elevata ai fini della performance individuale è corrisposta una maggiorazione del relativo premio pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Ai fini della quantificazione dei dipendenti aventi diritto, la percentuale del 30% si calcola sui dipendenti a tempo indeterminato e determinato in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento, con arrotondamento della frazione, per eccesso, all'unità superiore. Dal calcolo si escludono i dipendenti che non partecipano alla ripartizione delle risorse (es. Posizioni organizzative, dipendenti con servizio inferiore a 6 mesi).

CISL FP


UGL
 Bg


FP CGIL
 Vge






4. Il dipendente a tempo indeterminato e a tempo determinato concorre alla ripartizione del premio legato alla performance individuale se, nell'anno di riferimento, la durata del rapporto di lavoro sia pari o superiore a 6 mesi. Per le frazioni di anno pari o superiori a 6 mesi, il premio è liquidato in proporzione al servizio prestato.

5. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo parziale concorre agli incentivi e ai compensi accessori disciplinati dal presente contratto decentrato in misura proporzionale al tempo di lavoro, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente accordo.

Art. 8 – i premi legati alla performance finanziati dall'art. 67, comma 5, lett. b), del CCNL 21/05/2018

1. Non sono previste risorse.

Art. 9 – incentivi per le funzioni tecniche

1. Le risorse variabili collegate agli incentivi per funzioni tecniche sono erogate sulla base dei regolamenti vigenti.

Art. 10 – indennità di turno

1. L'indennità di turno è riconosciuta al personale della Polizia Locale in convenzione con il Comune di Bovolone – ente capofila.

Art. 11 – le progressioni economiche

1. Le parti concordano di attivare le progressioni orizzontali nel limite del 50% dei dipendenti aventi diritto.

2. Partecipano alla progressione i dipendenti in servizio alla data di sottoscrizione del presente contratto decentrato.

3. La progressione verrà riconosciuta sulla base della media della valutazione della performance individuale del triennio 2019-2021.

4. Tutte le progressioni decorrono dal 1° gennaio 2022.

The image shows several handwritten signatures and stamps. On the left, there is a signature that appears to be 'P'. In the center, there is a large signature and a stamp that reads 'CISL'. To the right of the CISL stamp, there is a signature that appears to be 'VGL' and another signature that appears to be 'Vgen'. On the far right, there is a stamp that reads 'FP CGIL' and a signature that appears to be 'Vgen'.

Art. 12 – altre indennità previste dal CCNL

1. Gli ulteriori istituti economici correlati al trattamento accessorio previsti dal CCNL non trovano applicazione nell'anno di riferimento.
2. Sono confermate l'indennità di comparto e le progressioni economiche già in godimento.

Titolo IV – Disposizioni finali

Art. 13 – disposizioni finali

1. Gli istituti disciplinati dal presente contratto integrativo decentrato resteranno in vigore fino alla sottoscrizione di un accordo successivo, salvo:
 - modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti collettivi nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
2. Per quanto non previsto dal presente contratto integrativo, si rinvia alle disposizioni contenute nel contratto nazionale di lavoro attualmente vigente e alle norme di legge in quanto applicabili.

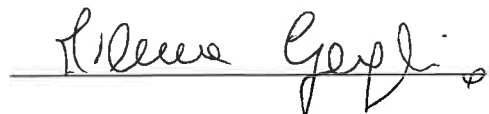
Letto, confermato e sottoscritto

Roverchiara (VR), 20/12/2022

Per la delegazione trattante di parte pubblica

Presidente Delegazione Trattante

Dott.ssa Milena Gaglio



Responsabile Area Affari Generali

Damaschetti Cinzia



Per le organizzazioni sindacali territoriali:

CISL FP

Alessandro Zanchi



CGIL FP

Valentino Geri



UGL FNAL

Loredano Bertaiola



Per la RSU

Ilaria Bardellini