



COMUNE DI FARA VICENTINO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE

**PARTE ECONOMICA
ANNO 2021**

FB

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

A seguito della deliberazione n. 56 del 06.07.2021, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato la delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente – Parte Economica anno 2021, e a seguito del parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio,

il giorno 14 del mese di luglio 2021, presso la sede del Comune di Fara Vicentino

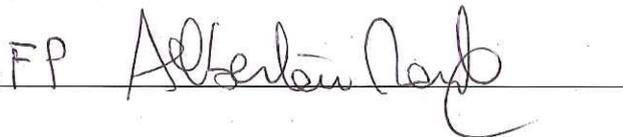
La Delegazione di parte pubblica, composta da:

Vicesegretario comunale Dott. Sabrina Strazzabosco – Presidente

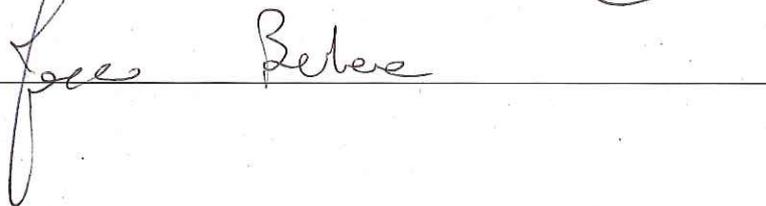


e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

Dott.ssa Alberton Margherita – Rappresentante CISL

FP 

Facco Barbara - Rappresentante UIL



hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. – PARTE ECONOMICA ANNO 2021 - del personale dipendente del Comune di Fara Vicentino

PREMESSA

Il Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Fara Vicentino per il triennio 2019/2021 è stato sottoscritto in data 28.10.2019 ed ha validità triennale con decorrenza 01 gennaio 2019.

Si richiama l'art. 1 comma 4 del succitato contratto, il quale prevede che è fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate e che i trattamenti economici in vigore saranno riparametrati ai criteri individuati nell'accordo medesimo.

Per l'anno 2021 sono confermate le indennità condizioni lavoro già previste per gli anni 2019 e 2020 di seguito riportate:

Indennità condizioni di lavoro (Art. 70 bis CCNL 21.05.2018)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
 - Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,00 al giorno;
 - Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
 - Espletamento di maneggio valori: euro 1,50 al giorno.
2. L'indennità, per quanto concerne l'esposizione al rischio, sarà corrisposta ai lavoratori del servizio manutentivo (operai).
3. L'indennità relativamente all'espletamento di attività disagiata, sarà corrisposta ai lavoratori del servizio viabilità (operai) per il disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata", per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità.
4. L'indennità relativamente al maneggio valori sarà attribuita agli agenti contabili che rendono il conto della propria gestione e ai dipendenti che sono addetti, con provvedimento formale dei responsabili dei servizi, a servizi che comportano in via continuativa maneggio di valori di cassa. L'indennità sarà giornaliera e sarà corrisposta, per le sole giornate di effettivo esercizio dell'attività di cassa, all'economista ed agenti contabili che rendono il conto della gestione alla competente sezione della Corte dei Conti.
5. Le indennità di particolari condizioni di lavoro del personale esposto a rischi e a disagio, vengono liquidate mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze, nel mese successivo a quello di maturazione. L'indennità maneggio valori sarà liquidata invece in un'unica soluzione a chiusura dell'esercizio successivamente alla resa del conto di gestione.
6. Per il personale che svolge il proprio servizio con orario a tempo parziale o ridotto, l'indennità dovrà essere corrisposta in proporzione al servizio prestato.

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (Art. 70 quinquies, comma 1 del CCNL 22016-2018)

In applicazione dell'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL del 21.05.2018, viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per procedimenti complessi o di coordinamento di altri lavoratori da parte del personale delle categorie B, C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

Nell'anno 2021 l'importo destinato a tale istituto è di € 4.650,00.

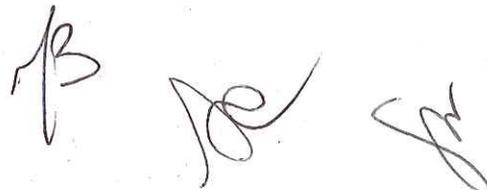
1. Ai fini del riconoscimento e della quantificazione dell'indennità in oggetto, nella misura annuale massima fissata in € 1.500,00 cad. sono da valutare le seguenti tipologie di responsabilità:

Descrizione della specifica responsabilità	
a) Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro	€ 450,00
b) Responsabilità sostitutiva di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro	€ 400,00
c) Responsabilità di attività sostitutiva della rispettiva P.O.	€ 1.000,00
d) Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione (edilizia, tributi, anagrafe)	€ 500,00

2. Viene prevista una nuova indennità di € 400,00 annui per la responsabilità sostitutiva di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro (lettera b – per il vice capo operai).
3. Il riconoscimento delle specifiche responsabilità e la quantificazione dell'indennità spettante ai dipendenti per l'anno 2021 vengono effettuati con atto formale dei Responsabili di Area.
4. L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti e, come detto, preceduta da un formale provvedimento di incarico, è annuale. In caso di sospensione della prestazione per permessi ex legge n. 104/92, infortunio sul lavoro e maternità obbligatoria essa è comunque corrisposta anche nei periodi di assenza. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008 e nel caso di assenza per permesso di cui all'art. 35 del CCNL 2016-2018 (Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici).
5. L'erogazione dell'indennità in oggetto avviene annualmente, in un'unica soluzione a consuntivo, in base alle responsabilità conferite. Per il personale che svolge il proprio servizio a tempo parziale, l'indennità dovrà essere corrisposta in proporzione al servizio prestato.

Indennità per specifiche responsabilità (Art. 70 quinquies, comma 2 del CCNL 21.05.2018)

1. Per compensare l'esercizio di specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, attribuite con atto formale dall'Ente, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe ed Ufficiale elettorale, è confermata, per l'anno 2021 un'indennità annua di € 350,00.
2. Per il personale che svolge il proprio servizio con orario a tempo parziale o ridotto, l'indennità dovrà essere corrisposta in proporzione al servizio prestato.
3. L'erogazione dell'indennità su indicata avviene mensilmente, in base alla responsabilità conferita.



Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (Art. 7, comma 4, lett. c) CCNL)

1. Per l'anno 2021 l'Ente destina per l'attribuzione di progressioni economiche di categoria € **5.200,00** complessivi da ripartirsi fra tutti i dipendenti aventi diritto alla progressione economica alla data del 02 maggio 2021. La decorrenza delle progressioni orizzontali è fissata dal 02 maggio 2021.

Per tutto quanto qui non definito, si richiamano le previsioni del Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Fara Vicentino per il triennio 2019/2021 sottoscritto in data 28.10.2019.

Riepilogo fondo anno 2021

Il fondo risorse decentrate per il 2021 è stato costituito con determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 54 del 22.06.2021.

L'articolo 33, comma 2, del D.Lgs. 34/2019 prevede che il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018. Detto limite risulta il seguente:

FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA 2018 al netto delle componenti escluse	51.527,91
RISORSE A BILANCIO PER LE P.O. 2018	37.490,00
BASE DI CALCOLO (A) - LIMITE 2018	89.017,91
N° DIPENDENTI AL 31/12/2018 (B) (part-time rapportati a tempo pieno)	10,72
VALORE MEDIO 2018 (A/B)	8.303,91
DIPENDENTI AL 31/12/2021 (presunto - part-time rapportati a tempo pieno)	10,78
incremento unità di personale (10,78 - 10,72)	0,06
ADEGUAMENTO LIMITE EX ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017 ANNO 2021	498,23
NUOVO LIMITE EX ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017 ANNO 2021	52.026,14

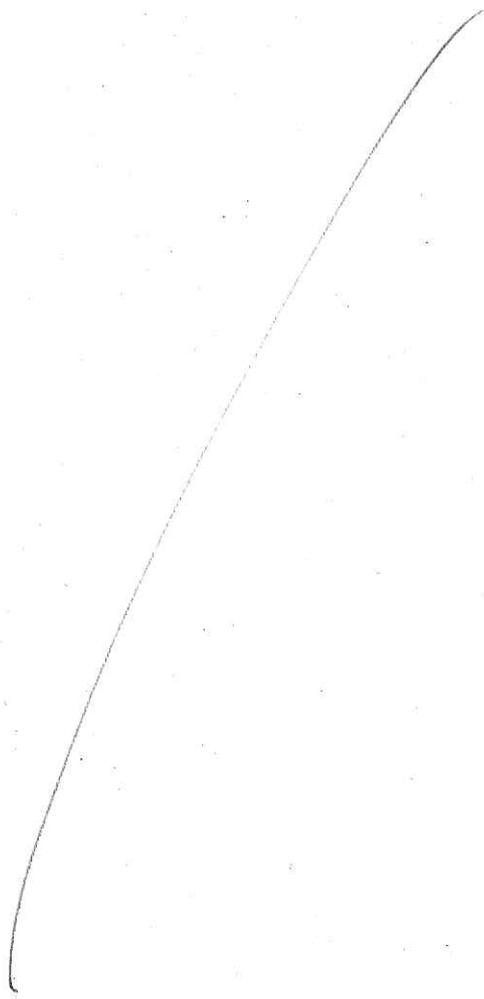
e verrà ricalcolato a consuntivo in base alle effettive assunzioni ed alle cessazioni intervenute nel corso dell'anno, oltre che a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative e/o diverse interpretazioni giurisprudenziali, pareri della Corte dei Conti o chiarimenti ministeriali in materia.

Fondo anno 2021

DESCRIZIONE	2021
Risorse stabili	
TOTALE RISORSE STABILI ANNO 2017 COME CERTIFICATO DAL REVISORE DEL CONTO	50.856,01
Incremento art. 32 comma 7 CCNL 22.01.2001 0,20 monte salari 2001 (alte professionalità)	671,90
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (ART. 67 C.1 CCNL 2016-2018) (al netto delle risorse destinate alle PO anno 2017 e aggiunto l'importo alle profess. Art.32 comma 7 Ccnl 22.01.2004)	51.527,91
Risorse stabili NON soggette al limite	
IMPORTO SU BASE ANNUA PARI A € 83,20 PER DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 31.12.2015 (ART. 67 C.2 lett.a) CCNL 2016-2018) dal 2019	1.248,00
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (ART.67 C.2 lett.b) ccnl 2016-2018)	867,37
Risorse stabili soggette al limite	
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO quota annua (ART.67 C.2 lett.c) CCNL 2016-2018)	0,00
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001 (ART. 67 C.2 lett. d) CCNL 2016-2018)	0,00
QUOTA ANNUA INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRSAFERIMENTO FUNZIONI (ART. 67 C.2 lett. e) CCNL 2016-2018)	0,00
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO (ART. 67 C.2 lett. g) CCNL 2016-2018)	0,00
INCREMENTO DOTAZIONE ORGANICA (ART. 67 C.2 lett. h) CCNL 2016-2018)	0,00
DECURTAZIONE CONSOLIDATA (2011/2014) COME DA SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2-BIS D.L. 78/2010	0,00
EVENTUALE DECURTAZIONE PER APPLICAZIONE ART. 23, COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017	0,00
TOTALE RISORSE STABILI	53.643,28
Risorse variabili soggette al limite	
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI (spese compensate) - (ART. 27, CCNL 14.9.2000) (ART. 67 C.3 lett. c) CCNL 2016-2018)	0,00
INCENTIVI PER RECUPERO EVASIONE ICI (art. 59 comma 1, lettera p) D.Lgs. 446/1997) (ART. 67 C.3 lett. c) CCNL 2016-2018)	0,00
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO quota parte anno di cessazione (ART. 67 C.3 lett. d) CCNL 2016-2018)	0,00
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000) (ART. 67 C.3 lett. f) CCNL 2016-2018)	0,00
PERSONALE DELLE CASE DA GIOCO (ART. 67 C.3 lett. g) CCNL 2016-2018)	0,00
INTEGRAZIONE 1,2% MONTE SALARI 1997 ART. 67 C.3 lett. h) CCNL 2016-2018)	0,00
OBIETTIVI DELL'ENTE, ANCHE DI MANTENIMENTO, DEFINITI NEL PIANO DELLA PERFORMANCE (ART. 67 C.3 lett. i) CCNL 2016-2018)	0,00
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - Quota parte anno di trasferimento (ART. 67 C.3 lett. k) CCNL 2016-2018)	0,00
<i>Totale Risorse variabili soggette al limite</i>	0,00
Risorse variabili NON soggette al limite	
ECONOMIE FONDO ANNI PRECEDENTI - (ART. 68 C.1 CCNL 2016-2018)	0,00
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 lett. e) CCNL 2016-2018)	0,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 C.3 lett. c) INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE D.LGS 50/2016	20.000,00
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI (spese a carico della controparte) - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) (ART. 67 C.3 lett. c) CCNL 2016-2018)	0,00
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 lett. a) CCNL 2016-2018)	87,08
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 C.3 lett. c) INCENTIVI RECUPERO TARI E IMU	1.493,53
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. l); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011) (ART. 67 C.3 lett. b) CCNL 2016-2018)	
<i>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</i>	21.580,61
TOTALE RISORSE VARIABILI	21.580,61
TOTALE	75.223,89

Il fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente dell'anno 2021 dell'importo complessivo di € 75.223,89, detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto (€ 6.910,70), delle progressioni economiche nella categoria già effettuate (€ 17.830,81), pari ad € 50.482,39 viene così destinato:

Finalità del compenso	Risorse assegnate e destinate effettivamente
Indennità condizione lavoro - indennità di rischio	600,00
Indennità condizione lavoro - indennità di disagio	600,00
Indennità condizione lavoro - indennità di maneggio valori	450,00
Indennità specifiche - ufficiale anagrafe e stato civile	350,00
Indennità per specifiche responsabilità	4.650,00
Compensi censimento ISTAT	87,08
Compensi recupero TARI- IMU	1.493,53
Incentivi per funzioni tecniche	20.000,00
Premi collegati alla performance individuale	11.450,00
Progressioni con decorrenza 02.05.2021	5.200,00
Premi correlati alle performance organizzativa e individuale	5.601,78
TOTALE	50.482,39



181/2021 prot. AM

Vicenza, 14/7/2021

**CCDI 2021 Comune di Fara Vicentino – Nota a verbale allegata al contratto decentrato
anno 2021.**

La Scrivente Federazione, interviene con la presente nota.

Sottoscrive il contratto decentrato 2021 nell'interesse di tutti i dipendenti del comune di Fara Vicentino per la liquidazione del salario accessorio (produttività e indennità varie) e le progressioni economiche anno 2021.

La scrivente, come già detto in contrattazione, non concorda con la decisione dell'Amministrazione di negare un incentivo/progetto al personale che si occupa della gestione del servizio protocollo di un altro ente (unione montana).

Rinvia pertanto ad ulteriori delucidazioni da parte dell'Ente nel corso della fine dell'anno 2021 per delle proposte da fare per il contratto decentrato anno 2022.

Cisl Fp Vicenza
f.to dott.ssa Margherita Alberton

