



COMUNE DI BARRALI

Provincia Sud Sardegna

Via Cagliari, 9 - C.A.P. 09040

TEL. 0709802631 – 0709802445 - FAX 0709802535

Mail: protocollo@comune.barrali.ca.it

Pec: protocollo.barrali@pec.comunas.it

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA ANNO 2021

In data 06.12.2021 alle ore 10.30 presso la residenza municipale del comune di Barrali, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte pubblica:

Presidente – dott.ssa Pietrina Francesca Canu – Segretario comunale

Componente – rag. Sandra Farris – Responsabile di settore

la delegazione sindacale:

R.S.U. Aziendale CGIL FP – Rita Orrù

R.S.U. CGIL FP - Eugenio Meloni

PREMESSO:

- Che in data 26.11.2021 è stata firmata la Prenitese del CCDI;
- Che sulla medesima, in data 30.11.2021 è stato espresso il parere favorevole del Revisore dei Conti;
- Che con deliberazione della Giunta Comunale N° 73 del 03.12.2021 è stata autorizzata la sottoscrizione definitiva;

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica anno 2021.

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente

Componente

Per la delegazione sindacale:

R.S.U. Aziendale CGIL FP –

R.S.U. CGIL FP

Si da atto che il presente contratto decentrato integrativo interessa la sola parte economica per l'anno 2021, per la parte normativa si rimanda al contratto decentrato integrativo triennio 2019/2021 sottoscritto in data 23.12.2019, che si conferma integralmente.

PARTE ECONOMICA

Le parti prendono atto che:

- Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 8 del 08.03.2021 è stato approvato il bilancio di previsione pluriennale 2021-2023;
- Con deliberazione della Giunta Comunale n. 68 del 15.11.2021 sono stati impartiti gli indirizzi per la costituzione dei fondi delle risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018 del Comparto Funzioni Locali, relativi all'anno 2021, autorizzando l'inserimento delle risorse variabili pari ad €. 1.879,38 (quota storicizzata ex L.R. 19/97), €. 1.867,59 (pari all'1,2% del monte salari anno 1997);
- Con determinazioni del Responsabile del Servizio Finanziario n. 51 del 15.11.2021 è stato costituito il fondo per l'anno 2021, secondo quanto stabilito dall'art. 67 del CCNL 21.05.2018 con la distinzione tra risorse stabili e variabili, con il seguente risultato:

• Risorse decentrate per finalità stabili	€. 18.424,00
• Risorse decentrate per finalità variabili (soggette a limitazione)	€. 3.746,97
• Risorse decentrate per finalità variabili (non soggette a limitazione)	€. 6.328,51
Totale	€. 28.499,48
• Fondo posizioni organizzative e risultato (non soggette a limitazione)	€. 11.567,50
Totale Fondo 2021	€. 40.066,98

SOMME DA DETRARRE DAL FONDO 2021 PARTE FISSA	
Progressioni orizzontali	11.440,97
Indennità di comparto	2.909,17
Art. 4, comma 6 – Indennità specifica personale Cat. B	91,46
Totale	14.441,60
FONDO DISPONIBILE ANNO 2021	
Fondo 2021 – Parte fissa	18.424,00
Da detrarre parte fissa	14.441,60
Saldo fondo disponibile parte fissa	3.982,40
Integrazione 1,2% monte salari 1997 (art. 67, comma 3, lett. h) CCNL 21.05.2018	1.867,59
Comma 1, lett. k) – Risorse destinate per legge all'incentivazione del personale L.R. 19/97	1.879,38
Fondo disponibile parte variabile	3.746,97
TOTALE DA CONTRATTARE (parte fissa più parte variabile)	7.729,37

[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]

SUDDIVISIONE DEL FONDO DISPONIBILE:

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018)	
Attività a rischio: l'art. 11 del CCDI 2019/2021 quantifica l'indennità in €. 1,50 al giorno per i giorni di effettivo svolgimento delle attività Presumibilmente si quantificano n. 265 gg. per l'operaio full-time e n. 115 gg. per l'operaio part-time.	€. 570,00
Maneggio valori: l'art. 11 del CCDI 2019/2021 quantifica l'indennità in €. 1,50 al giorno per i giorni di effettivo svolgimento delle attività. Presumibilmente si quantificano 230 gg..	€. 345,00
Indennità per ulteriori specifiche responsabilità (art. 70-quinquies c. 2 CCNL 21.05.2018)	
Ufficiale di Stato Civile e anagrafe, ufficiale elettorale: l'art. 13 del CCDI 2019 quantifica l'indennità in €. 350,00	350,00
Risorse destinate a compensare la performance organizzativa e individuale	6.464,37
TOTALE	7.729,37

Si specifica che qualora i giorni effettivi riferiti alle indennità condizioni lavorative (attività a rischio e maneggio valori) dovessero subire un aumento o una diminuzione con conseguente ricalcolo delle indennità, le maggiori o minori somme rispetto a quanto sopra indicato andranno a diminuire od incrementare le risorse destinate a compensare la performance organizzativa e individuale.

Ai sensi dell'art. 17 del CCDI 2019/2021 i compensi legati alla performance individuale di cui all'art. 16 del medesimo CCDI devono essere ripartiti in modo da assicurare al 30% dei dipendenti che hanno raggiunto il punteggio più alto una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti.

Ai fini del calcolo dei premi spettanti si procede secondo quanto indicato all'art. 17 del CCDI 2019/2021, utilizzando i parametri di cui al Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi (approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 65 del 06.12.2011, come da ultimo modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 47 del 24.10.2016), di seguito indicati:

Categoria	Parametro
B1	1,00
B3	1,20
C	1,40
D1	1,60
D3	1,80

Stevoni
B2A

3

Nel caso di dipendenti part-time i suddetti parametri saranno ricalcolati in proporzione al numero di ore di lavoro.

Partecipano alla distribuzione dei premi i dipendenti che hanno superato la soglia dei 70/100.

1° fase: calcolo dei premi attribuibili in base alle valutazioni ottenute da ciascun dipendente purchè abbia superato la soglia dei 70/100.

Si procede ad un primo calcolo "virtuale" dei premi da destinare a ciascun dipendente utilizzando i suindicati parametri che andranno ricalcolati in base alla punteggio attribuito (es. Cat. C con punteggio di 80/100 – il parametro sarà $1,40/100 \cdot 80 = 1,12$).

2° fase: calcolo del premio medio attribuibile senza distinzione in base alle categorie di appartenenza.

Il totale dei premi "virtuali" viene suddiviso per il numero dei dipendenti che accedono ai premi.

3° fase: calcolo del 30% del premio medio, moltiplicato per il numero di aventi diritto alla maggiorazione e sottrazione della somma totale così ottenuta dal budget totale a disposizione per finanziare i premi di produttività.

Calcolare il 30% del premio medio e moltiplicarlo per il numero di dipendenti aventi diritto al premio di maggiorazione (per l'anno 2020 qualora tutti e sei i dipendenti raggiungano la soglia di 70/100, gli aventi diritto saranno pari a 2); tale prodotto va poi sottratto dalle risorse destinate a compensare la performance organizzativa e individuale, ottenendo così il budget residuo.

4° fase: ricalcolo dei premi spettanti a ciascun dipendente che abbia superato la soglia dei 70/100 utilizzando il budget residuo.

Il budget residuo viene utilizzato per calcolare i premi "effettivi" da destinare a ciascun dipendente con le stesse modalità di calcolo dei premi "virtuali".

