



COMUNE DI SAN SPERATE

Provincia Sud Sardegna – Cap. 09026

VERBALE INCONTRO SINDACALE DEL 17.10.2022 IPOTESI

L'anno 2022, addì DICASSETTE del mese di OTTOBRE alle ore 10:32 presso la sala Giunta si sono riuniti,

per la parte pubblica:

Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica:

Dott. Valentina Marvaldi

Componenti:

Dott.ssa Atzori Iride

Rag.ra Maria Grazia Pisano

Dott.ssa Iose Simbula

Ing. Stefania Mameli

Per la parte sindacale:

Organizzazioni Sindacali Territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

- C.I.S.L. Paola Sarigu
- U.I.L. Priamo Foddis

Per le RSU:

Abis Gian Luca - Mameli Alberto - Zedda Ramona

Premesso che:

nell'incontro sindacale del 19.01.2022 le parti hanno concordato:

- di adeguare a decorrere dall'anno 2022 le indennità di funzione art. 24 del CCDI 2019/2021 a quanto previsto dall'art. 33 "Indennità per specifiche responsabilità", stabilendo pertanto l'importo massimo di Euro 500,00, nonché una nuova valutazione con determinazione delle nuove indennità relative alle specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL Funzioni Locali 21.05.2018;
- di adeguare l'indennità riconosciuta all'art. 33 comma 2 del CCDI normativo 2019/2021 prevista in Euro 150,00 annui lordi alla cifra di Euro 350,00;
- di prevedere anche quest'anno le P.E.O.;

il tutto a seguito della verifica della capienza del fondo di produttività anno 2022;

Handwritten signatures in blue ink:
- Top right: Zedda Ramona
- Middle left: Iose Simbula
- Middle left: Paola Sarigu
- Middle right: Gian Luca Abis
- Bottom right: Alberto Mameli
- Bottom right: Iride Atzori
- Bottom right: Stefania Mameli

- la necessità di intervenire con una modifica del Contratto decentrato integrativo e del regolamento sulle progressioni orizzontali, perché entrambi prevedono una previsione in contrasto con il CCNL enti locali 2016-2018; il CCDI normativo 2019/2021 prevede all'art. 12 ai fini delle progressioni economiche le seguenti categorie giuridiche A, B, B3, C, D e D3, mentre il regolamento sulle progressioni orizzontali all'art. 1 prevede le seguenti categorie giuridiche A, B, B3, C, D all'interno delle quali effettuare le progressioni orizzontali; tali disposizioni, pertanto, sono in contrasto con il CCNL 2018 il quale prevede solo 4 categorie giuridiche all'interno delle quali è prevista la progressione economica ossia: A, B, C, D;
- la necessità di intervenire sul Contratto decentrato integrativo, modificando l'art. 11 riguardante la retribuzione di risultato delle P.O. al fine di disciplinare come ripartire il budget destinato alla retribuzione di risultato tra le diverse P.O.;

Richiamata la deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 14.03.2022 che ha destinato, nella parte variabile del fondo delle risorse decentrate anno 2022 la somma Euro 5.551,91 ex L.R. 19/97 (attualmente art. 10 L.R. 2/2007 Fondo Unico) ed ha fornito direttive alla delegazione trattante di parte pubblica per destinazione della parte economica del contratto integrativo anno 2022 come segue:

- la contrattazione decentrata dovrà svolgersi nel rispetto della normativa nazionale vigente, avendo cura di attenersi solo agli ambiti di competenza, così come delineati dalla contrattazione nazionale e dalla legge. La medesima attenzione dovrà essere posta agli aspetti economici derivanti dagli obblighi di contenimento del fondo risorse decentrate e della spesa di personale;
- la delegazione trattante dovrà garantire un sistema di relazioni sindacali per un confronto stabile, attraverso il quale rafforzare i rapporti tra l'ente e i soggetti sindacali, improntati alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti, attivando tutte le iniziative necessarie per assicurare il miglioramento della qualità delle decisioni assunte a sostegno della crescita professionale e dei processi di innovazione organizzativa;
- tenere tempestivamente aggiornata la Giunta sugli sviluppi della contrattazione, in particolare nel caso di grave disaccordo sulle materie per le quali sia possibile il ricorso all'atto unilaterale di cui all'articolo 40, comma 3-ter, del d.lgs. 165/2001;
- l'utilizzo del fondo delle risorse decentrate parte economica dovrà avvenire nel puntuale rispetto dei CCNL e CCDI parte normativa approvata dall'Ente per il triennio 2019/2021 siglato in data 02.07.2019 e delle norme di legge vigenti, in particolare prevedendo il riconoscimento delle indennità e degli altri istituti contrattuali al personale dipendente avente titolo, laddove ne sussistano i presupposti giuridici;
- prevedere un sistema premiante che valorizzi le capacità professionali dei dipendenti, nella realizzazione delle attività e degli obiettivi dell'Ente programmati nel DUP e Bilancio finanziario di riferimento, collegando ai risultati conseguiti i trattamenti economici del salario accessorio;
- modificare ed integrare l'art. 11 del CCDI parte normativa 2018/2021 **"Retribuzione di risultato"** come segue:

Art. 11 del CCDI parte normativa 2019/2021: *"1. Le indennità di risultato delle posizioni organizzative è stabilita nel 15 % del complessivo ammontare delle risorse finalizzate all'erogazione dell'indennità di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dall'ordinamento dell'Ente ai sensi dell'art. 15, c. 4 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018, la quale sarà determinata per ciascun titolare di posizione organizzativa applicando la seguente formula:*

$X = \text{Importo potenziale dell'indennità di risultato di ciascuna P.O.} = \frac{\text{Importo complessivo destinato all'indennità di risultato di tutte le Posizioni Organizzative} \times \text{Importo individuale dell'indennità di P.O. attribuito a ciascun Responsabile di Area}}{\text{Importo complessivo delle indennità di P.O. attribuite a tutti i Responsabili di Area}}$

2. Possono accedere all'indennità di risultato i Responsabili di Posizione Organizzativa che abbiano raggiunto almeno un punteggio pari al 60% del risultato massimo raggiungibile. Per i valori compresi tra:

- 60,00 e 69,99: decurtazione del 30% del budget individuale;
- 70,00 e 79,99: decurtazione del 20% del budget individuale;
- 80,00 e 89,99: decurtazione del 10% del budget individuale;

[Signature]

MS

[Signature]

[Signature]

[Vertical signature]

- 90,00 e 100: intero premio individuale”.

- modificare l'art.12 comma 1 (**Progressione economica all'interno della categoria**) del Contratto decentrato integrativo e l'art. 1 comma 1 (**Progressione economica all'interno della categoria**) del regolamento sulle progressioni orizzontali, al fine di adeguare entrambi alle previsioni del CCNL enti locali 2016-2018 in relazione alle categorie giuridiche all'interno delle quali è possibile effettuare le progressioni orizzontali nel modo seguente:

Art. 12 comma 1 del Contratto decentrato integrativo 2019-2021: “1. All'interno di ciascuna categoria giuridica (A, B, C, e D) è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, nel limite delle risorse disponibili, ed è riconosciuta in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato”;

Art. 1 comma 1 del Regolamento sulle progressioni economiche orizzontali: “1. All'interno di ciascuna categoria giuridica (A, B, C e D) è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, nel limite delle risorse disponibili, ed è riconosciuta in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato”;

- modificare ed integrare l'articolo 26 (**Performance organizzativa**) del CCDI parte normativa 2018/2021 al fine di adeguare la disciplina in esso prevista a quella del sistema di valutazione vigente, come di seguito specificato:

Articolo 26 del CCDI parte normativa 2018/2021: “1. La Performance Organizzativa concerne l'insieme dei risultati attesi dell'amministrazione nel suo complesso; alla stessa viene assegnato un peso complessivo pari al 60% del totale del peso attribuito agli obiettivi annuali.

2. Ciascun Responsabile di Area valuterà, nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, il contributo di performance organizzativa raggiunto dal dipendente assegnato all'Area di competenza.

- modificare ed integrare l'articolo 27 del CCDI parte normativa 2019/2021 (**Performance individuale**) al fine di adeguare la disciplina in esso prevista a quella del sistema di valutazione vigente, come di seguito specificato:

Articolo 27 del CCDI parte normativa 2019/2021:

“1. La Performance Individuale riguarda il contributo fornito da un individuo nel raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati all'Area di riferimento compresi i Comportamenti Professionali; alla stessa viene assegnato un peso complessivo pari al 40% del totale del peso attribuito agli obiettivi annuali.

2. L'esito di performance individuale sarà indicato con un punteggio - determinato dalla somma dell'esito della valutazione del contributo al raggiungimento della performance organizzativa, del contributo al raggiungimento degli obiettivi specifici e dei comportamenti professionali.

3. Il trattamento accessorio di produttività individuale è attribuito a tutti i dipendenti a tempo indeterminato e a tempo determinato; quest'ultimi devono avere prestato servizio in maniera continuativa per almeno 6 mesi nell'anno di riferimento”;

- modificare ed integrare l'articolo 28 del CCDI parte normativa 2019/2021 (**Criteri generali per la ripartizione delle risorse**) al fine di adeguare la disciplina in esso prevista a quella del sistema di valutazione vigente nonché per specificare i criteri di decurtazione, come di seguito specificato:

Articolo 28 del CCDI parte normativa 2019/2021: “1. Le risorse destinate all'esito finale complessivo della performance individuale, al netto di quelle per la “differenziazione del premio individuale” di cui al successivo articolo 30, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e secondo quanto stabilito nel presente contratto, in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano della performance approvato annualmente con deliberazione della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

2. Le risorse destinate a compensare la performance di cui al comma 1 sono assegnate a ciascuna categoria secondo i criteri stabiliti dall'articolo 29.

3. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso (sarà equiparata al valore 12 la presenza

M

Delede

Delede

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

convenzionale piena di 12 mesi annui per ogni dipendente, si deterranno proporzionalmente da tale presenza teorica il mancato servizio per cause quali l'assunzione in corso d'anno e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento (es: mobilità verso altre strutture, pensionamento, ecc.).

4. Nel caso di rapporto di lavoro part-time si opera una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.

5. Assenze dal servizio: l'importo spettante verrà riconosciuto solo al dipendente che non abbia superato nell'anno di riferimento i 35 giorni lavorativi di assenza dal servizio per qualsiasi causa ad eccezione delle seguenti tipologie di assenza:

- o congedo ordinario;
- o congedo di maternità;
- o permessi sostitutivi delle festività soppresse;
- o permesso per donazione sangue;
- o infortunio sul lavoro;
- o malattia post ricovero;
- o terapie salvavita;

6. Superato il limite di 35 giorni lavorativi, per ogni ulteriore giorno di assenza, l'importo subirà una riduzione da calcolare nel modo seguente.

o Si calcolano i giorni lavorativi nell'anno di riferimento. Essi varieranno a seconda che il dipendente osservi un orario di lavoro articolato su cinque o su sei giorni.

o Si divide l'importo individuale per il numero dei giorni di cui al punto precedente, e si ottiene l'importo giornaliero da decurtare per ogni giorno di assenza eccedente i trentacinque giorni";

- modificare l'art. 32 comma 3 del CCDI parte normativa 2019/2021 " **Compensi derivanti da norme di legge**" nel quale sono disciplinati i compensi derivanti da interventi per indagini statistiche, funzioni tecniche, avvocatura e altri incentivi previsti da norme, nonché la correlazione tra l'erogazione dei suddetti incentivi e del trattamento accessorio relativo alla performance, prevedendo la succitata correlazione solo tra i compensi di cui all'art. 18 comma 1, lett. H) del CCNL enti locali 2016-2018 e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa, così come previsto dall'art. 7 comma 4 lett. J) del CCNL enti locali 2016-2018, non estendendola pertanto, a tutti i dipendenti non titolari di posizione organizzativa, nel modo di seguito specificato:

- Art. 32 comma 3 del Contratto decentrato integrativo: " 3. Ai sensi dell'art. 7 comma 2 lett. J) del CCNL Enti Locali 2016-2018 per la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18 comma 1, lett. H) del CCNL enti locali 2016-2018 e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa si applica quanto segue:

- da € 0 a € 2.000,00 – nessun abbattimento indennità di risultato;
- da € 2.000,01 a € 6.000,00 – abbattimento indennità di risultato del 5%;
- da € 6.000,01 a € 8.000,00 – abbattimento indennità di risultato del 10%;
- oltre € 8.000,01 – abbattimento indennità di risultato del 15%".

RICHIAMATA la Deliberazione di Giunta Comunale n. 49 del 30.05.2022 con la quale sono state integrate le direttive alla delegazione trattante di parte pubblica, per la contrattazione decentrata 2022, prevedendo l'inserimento, nella parte variabile del fondo, dell'importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, quantificato, come da attestazione della ragioneria in **Euro 7.813,72**, da destinare al miglioramento e/o al mantenimento della qualità di tutti i servizi dell'ente, nelle modalità che verranno definite in sede di contrattazione decentrata per l'anno 2022;

DATO ATTO CHE nella suddetta deliberazione Giunta Comunale n. 21/2022 è stata prevista, altresì, l'iscrizione nella parte variabile del fondo delle risorse decentrate anno 2022, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 68, comma 3, del CCNL 21.05.2018, delle risorse disponibili alla remunerazione dei seguenti istituti:

- compensi per specifiche disposizioni di legge – art. 67 c. 3 lett. C – ICI, quantificato in Euro 4.703,90 comprensivo di oneri previdenziali ed assistenziali a carico dell'ente, IRAP;

- compensi per specifiche disposizioni di legge – art. 67 c. 3 lett. C) – Incentivi funzioni tecniche art. 113 D.Lgs 50/2016, quantificate in Euro 63.746,40 comprensivo di oneri previdenziali ed assistenziali a carico dell'ente, IRAP;

Stedde
Defar
Alto
Com. Sup. All.
98
98

- compensi ISTAT ecc. – art. 67 c. 3 lett. A), quantificate in Euro 3.984,15 comprensivo di oneri previdenziali ed assistenziali a carico dell'ente, IRAP;

VISTA la determinazione di Area 1 n. 207 del 03.10.2022 con la quale si è costituito il fondo delle risorse decentrate anno 2022 da cui risulta disponibile per la contrattazione decentrata la cifra di Euro 48.036,89;

RICHIAMATA infine la deliberazione di Giunta Comunale n. 86 del 12.10.2022 con la quale sono state fornite ulteriori linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata anno 2022 nello specifico in relazione alle PEO:

- modificare la precedente Deliberazione della Giunta Comunale n. 21 del 14.03.2022 la quale, stabilendo la decorrenza delle progressioni dal 01.01.2022 non garantiva continuità rispetto le precedenti scelte deliberative dall'Amministrazione comunale e recepite dagli uffici competenti e pertanto stabilire a decorrenza delle progressioni economiche orizzontali anno 2022 dal 01.10.2022;
- prendere atto che nel fondo delle risorse decentrate anno 2022 adottata con determinazione Area 1 n. 207 del 03.10.2022 risulta, per l'utilizzo della parte stabile del fondo, un importo di Euro 48.036,89, quale somma stabile ancora disponibile alla contrattazione decentrata;
- prevedere una quota delle risorse di parte stabile del fondo quantificata in Euro 10.500,00 per le progressioni economiche orizzontali anno 2022 che coinvolgano una percentuale massima del personale di riferimento del 50%;

Tutto ciò premesso le parti aprono la discussione sui punti sopra riportati nel rispetto delle direttive fornite dalla parte politica;

1) MODIFICA CCDI 2019/2021 PARTE NORMATIVA

Si procedere alla lettura e alla discussione di ogni singolo articolo al fine di procedere alla modifica dei seguenti articoli del CCDI 2019/2021 parte normativa:

ART. 11 riguardante la retribuzione di risultato delle P.O. al fine di disciplinare come ripartire il budget destinato alla retribuzione di risultato tra le diverse P.O. come segue:

"1. Le indennità di risultato delle posizioni organizzative è stabilita nel 15 % del complessivo ammontare delle risorse finalizzate all'erogazione dell'indennità di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dall'ordinamento dell'Ente ai sensi dell'art. 15, c. 4 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018, la quale sarà determinata per ciascun titolare di posizione organizzativa applicando la seguente formula:

X= Importo potenziale dell'indennità di risultato di ciascuna P.O.= Importo complessivo destinato all'indennità di risultato di tutte le Posizioni Organizzative * Importo individuale dell'indennità di P.O. attribuito a ciascun Responsabile di Area / Importo complessivo delle indennità di P.O. attribuite a tutti i Responsabili di Area.

2. Possono accedere all'indennità di risultato i Responsabili di Posizione Organizzativa che abbiano raggiunto almeno un punteggio pari al 60% del risultato massimo raggiungibile. Per i valori compresi tra:

- 60,00 e 69,99: decurtazione del 30% del budget individuale;
- 70,00 e 79,99: decurtazione del 20% del budget individuale;
- 80,00 e 89,99: decurtazione del 10% del budget individuale;
- 90,00 e 100: intero premio individuale".

Le parti sindacali concordano con la modifica ed integrazione proposta.

ART. 12 comma 1 del CCDI 2019/2021 parte normativa

1. All'interno di ciascuna categoria giuridica (A, B, C, e D) è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi

Il Redde

Capurro

Caruso

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, nel limite delle risorse disponibili, ed è riconosciuta in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato”;

Le parti sindacali concordano con la modifica ed integrazione proposta.

ART. 26 comma 1 del CCDI 2019/2021 parte normativa

1. La Performance Organizzativa concerne l'insieme dei risultati attesi dell'amministrazione nel suo complesso; alla stessa viene assegnato un peso complessivo pari al 60% del totale del peso attribuito agli obiettivi annuali.

2. Ciascun Responsabile di Area valuterà, nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, il contributo di performance organizzativa raggiunto dal dipendente assegnato all'Area di competenza.

Le RSU propongono di inserire una valutazione intermedia ai fini della verifica degli obiettivi in modo che i dipendenti abbiano maggiore facilità nel raggiungimento degli stessi; propongono altresì che gli obiettivi vengano assegnati entro il primo trimestre e non oltre 15 giorni dall'approvazione del piano performance.

Il Presidente della delegazione trattante rassicura sul fatto che l'eventuale valutazione intermedia degli obiettivi è prevista nel vigente sistema di valutazione, e per la modifica di assegnazione degli obiettivi ritiene che la modifica proposta presupponga una rivisitazione dell'intero articolo.

Le organizzazioni territoriali non concordano con la modifica ed integrazione proposta, ritenendo che la questione vada maggiormente approfondita e che, nell'imminenza della stipula del nuovo CCNL, si debba aspettare l'approvazione del nuovo contratto per poi rivedere interamente il nuovo contratto decentrato integrativo. Si propone, pertanto, al fine di adeguare quanto previsto nell'art. 26 comma 2 del CCDI alle disposizioni in materia di performance la sostituzione della percentuale del 30% con quella del 60%

Le parti contrattuali concordano con tale modifica proposta.

ART. 27 del CCDI 2019/2021 parte normativa

“1. La Performance Individuale riguarda il contributo fornito da un individuo nel raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati all'Area di riferimento compresi i Comportamenti Professionali; alla stessa viene assegnato un peso complessivo pari al 40% del totale del peso attribuito agli obiettivi annuali.

2. L'esito di performance individuale sarà indicato con un punteggio - determinato dalla somma dell'esito della valutazione del contributo al raggiungimento della performance organizzativa, del contributo al raggiungimento degli obiettivi specifici e dei comportamenti professionali.

3. Il trattamento accessorio di produttività individuale è attribuito a tutti i dipendenti a tempo indeterminato e a tempo determinato; quest'ultimi devono avere prestato servizio in maniera continuativa per almeno 6 mesi nell'anno di riferimento”;

Le organizzazioni territoriali non concordano con la modifica ed integrazione proposta, ritenendo che la questione vada maggiormente approfondita e che, nell'imminenza della stipula del nuovo CCNL, si debba aspettare l'approvazione del nuovo contratto per poi rivedere interamente il nuovo contratto decentrato integrativo;

Alle ore 12:50 la seduta viene sospesa e le parti concordano di riprenderla alle ore 15:30/16:00.

Le parti alle ore 15:30 riprendono la seduta della contrattazione decentrata.

Delede

Carlo

ML

ML

Meloni

ML

ML

ML

ART. 28 del CCDI 2019/2021 parte normativa

1. Le risorse destinate all'esito finale complessivo della performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo 30, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e secondo quanto stabilito nel presente contratto, in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano della performance approvato annualmente con deliberazione della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

2. Le risorse destinate a compensare la performance di cui al comma 1 sono assegnate a ciascuna categoria secondo i criteri stabiliti dall'articolo 29.

3. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso (sarà equiparata al valore 12 la presenza convenzionale piena di 12 mesi annui per ogni dipendente, si deterranno proporzionalmente da tale presenza teorica il mancato servizio per cause quali l'assunzione in corso d'anno e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento (es: mobilità verso altre strutture, pensionamento, ecc.).

4. Nel caso di rapporto di lavoro part-time si opera una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.

5. Assenze dal servizio: l'importo spettante verrà riconosciuto solo al dipendente che non abbia superato nell'anno di riferimento i 35 giorni lavorativi di assenza dal servizio per qualsiasi causa ad eccezione delle seguenti tipologie di assenza:

o congedo ordinario;

o congedo di maternità;

o permessi sostitutivi delle festività soppresse;

o permesso per donazione sangue;

o infortunio sul lavoro;

o malattia post ricovero;

o terapie salvavita;

6. Superato il limite di 35 giorni lavorativi, per ogni ulteriore giorno di assenza, l'importo subirà una riduzione da calcolare nel modo seguente.

o Si calcolano i giorni lavorativi nell'anno di riferimento. Essi varieranno a seconda che il dipendente osservi un orario di lavoro articolato su cinque o su sei giorni.

o Si divide l'importo individuale per il numero dei giorni di cui al punto precedente, e si ottiene l'importo giornaliero da decurtare per ogni giorno di assenza eccedente i trentacinque giorni";

Le organizzazioni territoriali non concordano con la modifica ed integrazione proposta, ritenendo che la questione vada maggiormente approfondita e che, nell'imminenza della stipula del nuovo CCNL, si debba aspettare l'approvazione del nuovo contratto per poi rivedere interamente il nuovo contratto decentrato integrativo

ART. 32 comma 3

" 3. Ai sensi dell'art. 7 comma 2 lett. J) del CCNL Enti Locali 2016-2018 per la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18 comma 1, lett. H) del CCNL enti locali 2016-2018 e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa si applica quanto segue:

- da € 0 a € 2.000,00 – nessun abbattimento indennità di risultato;

- da € 2.000,01 a € 6.000,00 – abbattimento indennità di risultato del 5%;

- da € 6.000,01 a € 8.000,00 – abbattimento indennità di risultato del 10%;

- oltre € 8.000,01 – abbattimento indennità di risultato del 15%

di Fedele

Soglian

Cinque Oli

Melior

Le organizzazioni territoriali, in considerazione del fatto che l'applicazione di tale riduzione è prevista dal CCNL facoltativa propongono, poiché maggiormente favorevole per i dipendenti, di cassare il comma 3 dell'art. 32 del CCDI 2019-2021.

Le RSU chiedono che in tutte le Aree e comunque tutti i dipendenti possano avere la possibilità di accedere agli incentivi per le funzioni tecniche e che, pertanto, dove è possibile in tutte le Aree venga applicato il Regolamento e non solo all'interno di un'Area. Chiedono, inoltre, la possibilità di creare degli uffici trasversale ad hoc per la gestione degli appalti; con questa premessa sono concordi nel cassare il suddetto comma.

Le parti contrattuali concordano di cassare il comma 3 dell'art. 32 del CCDI 2019-2021.

2) MODIFICA REGOLAMENTO COMUNALE SULLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

ART. 1 comma 1 del Regolamento comunale delle progressioni orizzontali.

"1. All'interno di ciascuna categoria giuridica (A, B, C e D) è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, nel limite delle risorse disponibili, ed è riconosciuta in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato";

Le parti sindacali concordano con la modifica proposta.

3) CCDI PARTE ECONOMICA ANNO 2022

Le parti prendono atto che con deliberazione di G.C. 86 del 12.10.2022 è stato previsto relativamente alle P.E.O. 2022:

- di modificare la precedente Deliberazione della Giunta Comunale n. 21 del 14.03.2022 la quale, stabilendo la decorrenza delle progressioni dal 01.01.2022 non garantiva continuità rispetto le precedenti scelte deliberative dall'Amministrazione comunale e recepite dagli uffici competenti e pertanto stabilire a decorrenza delle progressioni economiche orizzontali anno 2022 dal 01.10.2022;
- di prevedere una quota delle risorse di parte stabile del fondo quantificata in Euro 10.500,00 per le progressioni economiche orizzontali anno 2022 che coinvolgano una percentuale massima del personale di riferimento del 50%;

Le parti discutono, pertanto, sulla destinazione delle risorse decentrate anno 2022, ed in particolare relativamente alla destinazione di € 10.500,00 ai fini delle progressione economiche 2022; le parti contrattuali si dichiarano favorevoli.

Le parti contrattuali discutono sulla data di decorrenza delle suddette progressioni e relativamente alla questione le organizzazioni territoriali della CISL e UIL, sono concordi con il termine di decorrenza del 01.10.2022 ritenendo che debba essere chiuso il ciclo delle progressioni e che con l'approvazione del nuovo contratto nazionale poi ci debba essere allineamento con il primo gennaio dell'anno di riferimento.

Le RSU premettono che tale modifica di decorrenza delle PEO 2022 è stato previsto in una deliberazione adottata in prossimità della presente riunione sindacale e comunicata solo per via orale e che questo non ha permesso poi di condividere con gli altri dipendenti tale modifica, pertanto auspicano che per le prossime volte tali integrazioni vengano fatte con una tempistica più consona.

Concludono con l'accettazione della decorrenza al 01.10.2022, senza consultare i dipendenti, ma solo poiché un ulteriore ritardo nella contrattazione sicuramente metterebbe a rischio la procedura delle PEO 2022 con la stipula del nuovo CCNL.

Le parti contrattuali affrontano la possibilità di utilizzare al riguardo eventuali resti per poter effettuare un'ulteriore progressione orizzontale.

Le RSU chiedono di destinare gli eventuali resti alla progressione orizzontale di una categoria B;

Stedde

MF

Carlo

ME

Alto

mele

FE

Alto

Il Presidente della delegazione trattante non concorda nel destinare l'utilizzo dei resti per un specifica categoria ritenendo che debba prevalere il criterio meritocratico.

Propone pertanto che ai fini dell'utilizzo di eventuali resti, si disponga la formazione di un'ulteriore graduatoria tra le diverse categorie e assegnazione a favore del dipendente che abbia conseguito il punteggio più elevato, fermo restando il limite complessivo del 50% degli aventi diritto.

Le parti pertanto sottoscrivono la destinazione delle risorse decentrate anno 2022, secondo lo schema allegato.

4) VARIE ED EVENTUALI

Le RSU chiedono di sottoporre all'amministrazione l'aumento dei buoni pasto per un importo pari a €7,00.

Il Presidente della delegazione trattante sottoporrà la richiesta in oggetto all'Amministrazione.

Le RSU richiedono che venga predisposto il regolamento per il lavoro agile; Il Presidente della delegazione trattante comunica che a breve verrà approvato il regolamento dello smart working e lavoro agile nel rispetto delle disposizioni normative in materia.

Il Territoriale della UIL delega alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo parte normativa, parte economica e del Regolamento delle PEO alla dipendete Piddu Pia Anna Debora.

Alle ore 18:20 si conclude l'incontro sindacale.

LETTO, FIRMATO E SOTTOSCRITTO

PARTE PUBBLICA

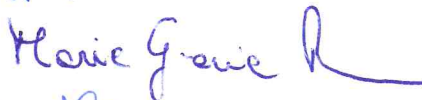
Dott.ssa Valentina Marvaldi



Dott.ssa Iride Atzori



Rag.ra Maria Grazia Pisano



Dott.ssa Iose Simbula



Ing. Stefania Mameli



PARTE SINDACALE

UIL Priamo Foddis



C.I.S.L. Paola Sarigu



RSU:

ABIS Gian Luca



MAMELI Alberto



ZEDDA Ramona

