



COMUNE DI SESTU

(CITTA' METROPOLITANA DI CAGLIARI)

MODIFICA E INTEGRAZIONE CCDI 2019-2021 DEL 12/06/2019 STIPULA DEFINITIVA

In data **11/11/2021**, presso il Municipio in Sestu, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale, costituite come in calce;

LE PARTI

preso atto:

- del Contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) normativo relativo al triennio 2019/2021 sottoscritto in data 12/06/2019;
- delle direttive contenute nella delibera di Giunta n.164 del 12/10/2021 in merito anche all'adozione di alcune modificazioni al suddetto CCDI;
- della preintesa siglata in data 28/10/2021 concernente la modifica degli articoli 8, 9, 12, 15 e 24 del CCDI 2019/2021 sottoscritto in data 12/06/2019 nonché l'inserimento nel medesimo degli articoli 9-bis, 9-ter, 9-quater e 9-quinquies in materia di disciplina dell'istituto relativo al riconoscimento delle progressioni economiche all'interno della categoria ai sensi dell'articolo 16 del Contratto collettivo nazionale di lavoro del 21/05/2018 – comparto “Funzioni locali”;
- del verbale del Collegio dei Revisori dei conti n.26 del 03/11/2021 con il quale è stato espresso parere favorevole in merito alla suddetta preintesa ed è stata certificata la relativa Relazione illustrativa tecnico-finanziaria ai sensi dell'articolo 40, comma 3-sexies del D.Lgs.165/2001;
- dell'autorizzazione alla stipula definitiva assunta dall'Amministrazione comunale con delibera di Giunta n.178 del 04/11/2021 in merito alla richiamata preintesa siglata in data 28/10/2021, puntualizzante che:
 - in relazione alla previsione di cui all'articolo 8, comma 8, del CCDI 2019/2021, nel testo innovato dall'ipotesi di accordo sottoscritta, relativamente alle detrazioni progressive da applicare alla retribuzione per la performance individuale ed organizzativa spettante ai dipendenti nelle ipotesi in cui i medesimi abbiano beneficiato di altri incentivi economici secondo le soglie previste, occorre specificare che le stesse opereranno solo con riferimento agli emolumenti per le performance riferibili alle annualità dal 2021 in poi;
 - in relazione alla previsione di cui all'articolo 24, comma 1, lettera b), nel testo innovato dall'ipotesi di accordo sottoscritta, occorre cassare l'ultimo periodo della stessa lettera, dalle parole “nell'ipotesi” alla parola “giornate”, in quanto non coerente con le modifiche apportate all'articolato;

ritenuto di dover recepire le suddette puntualizzazioni nel testo definitivo relativo alle modifiche al CCDI 2019/2021, dando atto che le stesse non alterano o innovano la sostanza della preintesa sottoscritta in data 28/10/2021 e sono coerenti con la stessa;

tutto quanto premesso;

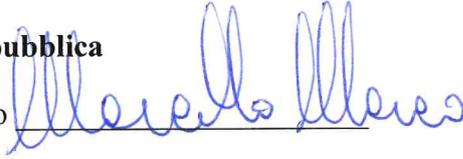
ADDIVENGONO

alla stipula definitiva delle modifiche al CCDI 2019/2021 sottoscritto in data 12/06/2019 come da testo allegato;

all'approvazione del testo integrato del CCDI 2019/2021 sottoscritto in data 12/06/2019 recependo le modificazioni approvate in data odierna.

Delegazione trattante di parte pubblica

Presidente: dott. Marco Marcello



Delegazione trattante di parte sindacale

RSU Giancarlo Bullita

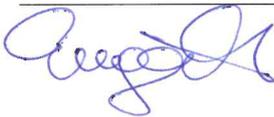


ASSOCIAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE (TERRITORIALI)

CGIL FP



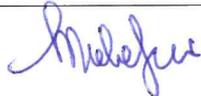
Eugenio Meloni



CISL FP



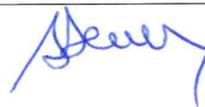
Paola Sarigu



UIL FPL



Antonello Desogus*



CSA



Massimiliano Caboni



*delega protocollo n.9636/2018

ALLEGATO TESTO DEFINITIVO MODIFICHE AL CCDI 2019/2021

SOTTOSCRITTO IN DATA 11/11/2021

All'articolo 8, del CCDI 2019/2021 siglato in data 12/06/2019 "Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance":

al comma 7, dopo le parole "percentuale di part-time" è inserito il seguente periodo: "al personale avente prestatato servizio per una sola parte dell'anno compete la premialità in misura proporzionata al servizio effettivamente prestato";

dopo il comma 7 è inserito il seguente comma:

8. Al fine di ottenere una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la performance dei dipendenti e delle posizioni organizzative, a decorrere dagli emolumenti per le performance riferibili alle annualità dal 2021 in poi, viene previsto un sistema di bilanciamento tra premi per la performance e altri incentivi specifici; il bilanciamento opera applicando il criterio di competenza per il premio relativo alla performance, mentre si utilizza il criterio per cassa per la quantificazione degli incentivi specifici nello stesso anno di riferimento; tale sistema prevede una detrazione progressiva da applicare alla retribuzione per la performance individuale ed organizzativa spettante al dipendente secondo i seguenti valori tabellari:

Personale dei livelli

Importo incentivi	Decurtazione performance	Premio Performance spettante
Da 500 a 1.000 €	20%	80%
Da 1.001 a 2.000 €	30%	70%
Oltre i 2.000	50%	50%

Posizioni organizzative

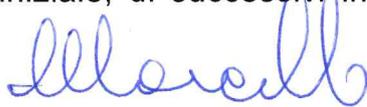
Importo incentivi	Decurtazione performance	Premio Performance spettante
Da 1.000 a 2.000 €	15%	85%
Oltre i 2.000 €	20%	80%

L'articolo 9, del CCDI 2019/2021 siglato in data 12/06/2019 è sostituito dal seguente

CAPO III – PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Art.9 – Principi generali

1. All'interno di ciascuna categoria 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 a tal fine espressamente previste.

2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti.
3. Ai fini della determinazione delle risorse, dei criteri, dei limiti e delle modalità per lo svolgimento delle progressioni economiche all'interno delle categorie trovano applicazione le disposizioni di cui ai successivi articoli 9-bis e seguenti.

Dopo l'articolo 9 del CCDI 2019/2021 siglato in data 12/06/2019 sono inseriti i seguenti articoli:

9-bis – Procedure

1. Le procedure ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria, ai sensi dell'articolo 16 del CCNL 21/05/2018, si conformano ai principi di imparzialità, trasparenza, pubblicità e pari opportunità.
2. Nel limite delle correnti e disponibili risorse stabili del Fondo del salario accessorio, le parti valutano, in sede di definizione dell'accordo annuale di ripartizione delle stesse ai sensi dell'articolo 8, comma 1 del CCNL 21/05/2018, l'opportunità di destinare una quota delle medesime al finanziamento delle progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria contrattuale per una quota limitata di dipendenti, non superiore al 50% del personale in servizio per ciascuna categoria alla data di decorrenza delle progressioni programmate, in possesso dei previsti requisiti, con eventuale arrotondamento all'unità inferiore nel caso in cui si determinino frazioni numeriche.
3. Nell'ambito della definizione delle quote di personale da ammettere alla procedura per il riconoscimento delle progressioni economiche, al fine di garantire pari opportunità a tutti i dipendenti il budget complessivo è strutturato in modo da riconoscere per ciascuna categoria la stessa percentuale di progressioni in rapporto alla consistenza della medesima; nell'ambito della categoria "D", tenuto conto dei differenti manuali di valutazione dei soggetti incaricati della direzione dei settori dell'Ente ed il restante personale, nonché del conflitto di interesse in capo ai primi in quanto titolati alla valutazione dei secondi, la percentuale di cui al presente comma è riconosciuta distintamente e autonomamente ai due gruppi di soggetti.
4. Fatti salvi accordi annuali differenti, le progressioni economiche hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui viene stipulato l'accordo tra le parti che ne autorizza l'avvio del relativo processo di riconoscimento.
5. Laddove l'accordo ai sensi del precedente comma 2 preveda, per l'anno di riferimento, la destinazione di una quota parte delle risorse stabili alle progressioni economiche orizzontali, il Responsabile dell'Ufficio Personale procede al riconoscimento delle stesse alla decorrenza stabilita, sulla base delle graduatorie stilate per ciascuna categoria contrattuale, tenuto conto dei requisiti e dei parametri di cui ai successivi articoli 9-ter e 9-quater.

9-ter – Requisiti di partecipazione

1. Ai fini della partecipazione alle procedure per il riconoscimento delle progressioni



4/6



economiche all'interno di ciascuna categoria è necessario il possesso dei seguenti requisiti:

- a) essere dipendenti del Comune di Sestu a tempo indeterminato alla data di decorrenza della prevista progressione economica;
 - b) periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi alla data di decorrenza della prevista progressione economica;
 - c) non essere incorsi in sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale nel biennio precedente all'anno in cui è stato adottato il contratto decentrato integrativo di attivazione della procedura delle progressioni economiche;
2. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale del Comune; a tal fine l'Ufficio Personale acquisisce dal soggetto giuridico presso il quale il dipendente è comandato o distaccato tutte le informazioni necessarie all'ammissione e alla valutazione nell'ambito della procedura.
3. Il personale che alla data di decorrenza della programmata progressione economica risulti in aspettativa ai sensi degli articoli 90 o 110 del decreto legislativo n.267/2000 non è ammesso alla procedura.

9-quater – Parametri e graduatorie

1. Ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, per ciascuna categoria (A, B, C, D) è predisposta una graduatoria di merito, all'interno della quale il posizionamento di ciascun dipendente è determinato dal punteggio conseguito per la performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto della progressione; nell'ambito della categoria "D" sono predisposte due distinte graduatorie: una prima composta dai soggetti che alla data di decorrenza della progressione non erano incaricati della direzione dei settori del Comune; la seconda costituita dai dipendenti che alla medesima data risultavano titolari di incarico di direzione.
2. Ai fini della individuazione dei punteggi della performance da prendere in considerazione per la predisposizione delle graduatorie di cui al comma precedente:
 - a) in caso di mancanza di una o più valutazioni per la performance nel triennio di riferimento, si tiene in ogni caso conto delle sole valutazioni disponibili; le valutazioni da prendere a riferimento sono solo quelle relative al rapporto contrattuale in essere con il Comune di Sestu, fatto salvo quanto previsto alla successiva lettera b);
 - b) per il personale transitato al Comune di Sestu in mobilità, sono acquisite le eventuali schede di valutazione emesse dall'Ente di provenienza per il periodo di appartenenza alla stessa categoria in cui concorre il dipendente e le relative valutazioni sono riparametrate su base 100 nel caso siano espresse in scala differente;
 - c) per il personale comandato o in distacco presso altri soggetti giuridici sono acquisite le eventuali schede di valutazione emesse da questi ultimi e le relative valutazioni sono riparametrate su base 100 nel caso siano espresse in scala differente;
 - d) per il soggetto appartenente alla categoria "D" che nel triennio da prendere a riferimento abbia conseguito per la stessa annualità due valutazioni, di cui

una riferita all'esercizio dell'incarico di direzione di settore, è presa in considerazione la media delle stesse.

3. In caso di parità di punteggio tra i dipendenti appartenenti alla stessa graduatoria, il relativo posizionamento è determinato accordando priorità, nell'ordine:
 - a) al dipendente che non abbia mai effettuato progressioni economiche all'interno della categoria ovvero al dipendente che abbia acquisito meno progressioni economiche all'interno della categoria;
 - b) al dipendente che abbia maggior anzianità di servizio presso il Comune di Sestu;
 - c) al dipendente più anziano.
4. Al termine del procedimento, le graduatorie sono approvate con provvedimento del Responsabile dell'Ufficio Personale.
5. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

9-quinquies – Attribuzione delle progressioni

1. Una volta approvate le graduatorie ai sensi del precedente articolo 9-quater, l'Ufficio Personale provvede, secondo l'ordine di posizionamento del personale, al riconoscimento delle progressioni economiche per ciascuna categoria prevista, con la decorrenza e nel rispetto dei contingenti stabiliti.
2. Nelle ipotesi in cui a seguito del riconoscimento delle progressioni ai sensi del precedente comma 1 residuino delle risorse rispetto a quelle preventivate, le stesse economie rientrano nella disponibilità del Fondo delle risorse decentrate per essere eventualmente destinate a successive tornate di progressioni orizzontali.

All'articolo 12, comma 2, lettera "D", dopo le parole "messi notificatori", sono inserite le parole "o agli agenti di polizia locale individuati come messi notificatori".

L'articolo 15, comma 3, del CCDI 2019/2021 siglato in data 12/06/2019 "Compensi per i messi notificatori ex art.54 del CCNL del 14/09/2000", è sostituito dal seguente:

3. La liquidazione dei compensi di cui al presente, da ripartirsi tra i messi in misura proporzionale al numero di notifiche effettuate da ciascuno, è effettuata in un'unica soluzione nell'anno successivo a quello in cui il rimborso spese viene effettivamente introitato dall'Ente.

All'articolo 24, comma 1, lettera b): il numero "30" è sostituito dal numero "40"; dopo la parola "ore" sono inserite le parole "nel limite massimo della metà della corrispondente giornata lavorativa"; le parole "o a giornate" sono cassate; è cassato l'ultimo periodo dalle parole "nell'ipotesi" alla parola "giornate".

