



**COMUNE DI VIGASIO**  
Provincia di Verona

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ECONOMICO ANNO 2021**

In data 30 nov. 2021 alle ore 9.00 presso la residenza municipale del Comune di Vigasio, si è riunita la delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale come sotto rappresentata

- Parte **pubblica:**

Presidente – Vittoria Gatto – Responsabile area Servizi alla persona  
Componente – Sabina Morelato – Responsabile area affari generali

- Parte **sindacale:**

OO.SS. Territoriale Cisl FP Angelo Tirapelle  
OO.SS. Territoriale CSA Regioni autonomie locali Nicola Cavedini

R.S.U. Aziendale – Nicoletta Cordioli  
R.S.U. Aziendale – Veronica Scalia  
R.S.U. Aziendale – Serena Portioli

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo.

**Per la delegazione di parte pubblica:**

Presidente: Gatto Vittoria

Componenti: Morelato Sabina, Gamberoni Marco, Rosanna Norma Zanella

**Per la delegazione sindacale:**

OO.SS. Cisl – FP Tirapelle Angelo

OO.SS. CSA – Autonomie locali Cavedini Nicola

R.S.U. Aziendale: Scalia Veronica

R.S.U. Aziendale: Portioli Serena

R.S.U. Aziendale – Cordioli Nicoletta

Le parti hanno raggiunto il presente accordo in ordine al contratto collettivo decentrato integrativo di parte economica per il personale dipendente con specifico riferimento alle modalità di utilizzo del fondo risorse decentrate per l'anno 2021.

**Dato atto che:**

- il CCDI per la parte normativa in riferimento per il triennio 2019 – 2021 di questo Ente è stato definitivamente sottoscritto il 3 luglio 2020;
- il fondo delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2021, è stato approvato con determinazione dell'area affari generali n. 241 del 1° settembre 2021 ed integrato con le somme per la premialità ISTAT con determinazione n. 322 del 17/11/2021;

**Durata ed ambito di applicazione:**

Il presente contratto decentrato integrativo disciplina le materie che la legge ed i vari contratti collettivi nazionali demandano a tale livello negoziale e, in particolare, alcuni istituti del trattamento economico del personale previsti nel CCNL 21 maggio 2018 e le modalità di utilizzo delle risorse del fondo decentrato per l'anno 2021.

**Note per la destinazione delle risorse decentrate anno 2021**

Nella "**Scheda di destinazione delle risorse decentrate 2021**" sono descritti gli istituti contrattuali per i quali è necessario contrattare la destinazione delle risorse decentrate stabili e variabili.

Nella colonna delle risorse decentrate stabili sono indicate le somme necessarie al trattamento economico per gli istituti contrattuali che hanno la caratteristica di stabilità e continuità nel tempo.

La stessa cosa è stata delineata nella colonna delle risorse decentrate variabili, per gli istituti contrattuali aventi la caratteristica di variabilità e occasionalità nel tempo.

**Nell'ultima riga** sono riportate le risorse decentrate disponibili, come risultanti dalla scheda di costituzione del fondo risorse decentrate anno 2021, distinte rispettivamente tra stabili e variabili con il relativo totale.

**Istituti contrattuali modificato e/o integrati nel CCDI di parte normativa sottoscritto il 3 luglio 2020.**

Le parti concordano di far riconoscere le indennità per particolari (specifiche responsabilità) previste all'art. 70 quinquies c. 2 lett. a CCNL 21/5/2018, per gli ufficiali di Stato civile e di Anagrafe.

Relativamente alla quota giornaliera di "**indennità di Servizio esterno**" per il personale di polizia locale di cui all'art. 56 quinquies CCNL 21/5/2018, già prevista all'art. 20 del CCDI del 3 luglio 2020, la stessa, a partire dal 1° luglio 2021 è aggiornata ad **€ 2,00**.

**Nuove progressioni economiche:**

**Completamento e integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria:**

Per l'attribuzione delle progressioni, da riconoscere con decorrenza economica 1°

CISLEP  
Maur  
2  
Gianfranco  
Emanuela  
Fotia  
Lia  
QC

gennaio 2021, si terrà conto delle specifiche vigenti disposizioni regolamentari.

Si precisa che, **per poter accedere alle progressioni 2021** è necessario avere la permanenza nella categoria economica precedente di **almeno trentasei mesi** e non ventiquattro mesi così come indicato dall'art. 11 c. 4 del CCDI 3 luglio 2020, essendo le stesse soggette alla media della performance del triennio precedente.

**Priorità nell'utilizzo delle risorse per le progressioni economiche orizzontali:**

Devono essere effettuate in numero massimo di n. 2 dipendenti, di cui un dipendente nella cat. D e un dipendente nella cat. C.

Per l'anno vengono destinati **€ 3.000,00**, per l'attribuzione di nuove progressioni orizzontali, mediante l'applicazione dei criteri previsti nel già citato **CCDI di parte normativa sottoscritto il 3 luglio 2020**.

**Scheda di destinazione risorse decentrate 2021**

Destinazione risorse decentrate CCNL 21/5/2018			
ISTITUTI CONTRATTUALI	STABILI	VARIABILI	TOTALE
Art. 68 c. 1 indennità di comparto q. fondo	€ 9.299,71		
Art. 68 c. 1 progressioni economiche orizzontali storiche	€ 23.349,71		
Art. 68 c. 1 progressioni economiche orizzontali 2021 (dal 01.01.2021)	€ 3.000,00		
Art. 68 c. 2 lett. d) indennità di turno 2021	€ 4.400,00		
Art. 68 c. 2 destinazioni per progetti specifici	€ 4.700,00		
Art. 70-bis c.1 lett. b (rischio)	€ 864,00		
Art. 70-bis c. 1 lett. c (maneggio valori)	€ 641,00		
Art. 70-quinquies c. 2 lett. a (stato civile)	€ 532,28		
Art. 56-quinquies (art. 20 CCI "Indennità Servizio esterno vigili")	€ 1.075,00		
Art. 70-quinquies c.1 (funzioni di specifica responsabilità)	€ 6.670,00		
Premi correlati alla performance organizzativa e individuale	€ 35.354,76		
Incentivi per funzioni tecniche		€ 25.000,00	
Incentivi per premialità ISTAT		€ 7.000,00	
<b>TOTALE</b>	<b>€ 89.886,46</b>	<b>€ 32.000,00</b>	<b>€114.886,46</b>

Risorse decentrate disponibili (stabili, variabili e totale)	<b>€ 89.886,46</b>	<b>€ 32.000,00</b>	<b>€121.886,46</b>
--	--------------------	--------------------	--------------------

Il premio correlato alla performance organizzativa è rappresentato dalla quota della produttività legata al raggiungimento di obiettivi di settore, mentre il premio correlato alla performance individuale è rappresentato dalla parte della produttività in base ai comportamenti individuali.

*Mont* *CISL* *3* *Giuseppe* *Anna Veronica*

Tale voce risulta finanziata per l'importo di € **35.354,76** che sarà soggetto a conguaglio dopo la destinazione definitiva delle risorse accessorie riferite all'anno 2021.

Per tale istituto il Comune di Vigasio ha adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 30 del 6 marzo 2018, apposita regolamentazione sul ciclo di gestione della performance di tutto il personale dipendente approvandone i criteri generali.

Le risorse destinate alla performance di cui all'art. 68 c. 2 lett. a e b CCNL 21/5/2018 vengono così erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel piano della performance, secondo i criteri stabiliti nel sistema di valutazione vigente.

Il piano della performance 2021 è stato adottato con delibera della Giunta comunale n. 93 del 14 settembre 2021, lo stesso è integrato con l'approvazione del progetto prot. 001153 del 29/01/2021 del Corpo intercomunale di Polizia locale, finanziato con risorse decentrate con l'importo di € 4.700,00.

VIGASIO, 30 NOVEMBRE 2021

**Per la delegazione di parte pubblica:**

Presidente Gatto Vittoria



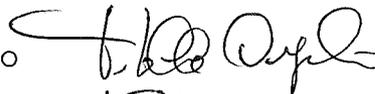
Componenti: Morelato Sabina, Zanella Rosanna Norma, Gamberoni Marco



**Per la delegazione sindacale:**

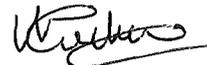
OO.SS. CISL – FP

Tirapelle Angelo



OO.SS. CSA – Autonomie locali

Cavedini Nicola



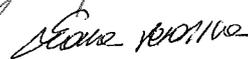
R.S.U. Aziendale –

Portioli Serena



R.S.U. Aziendale –

Scalia Veronica



R.S.U. Aziendale –

Cordioli Nicoletta

