



Comune di Sant'Antioco
Provincia del Sud Sardegna

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di destinazione
delle risorse decentrate per 2020**

Premesso che in data 22/12/2020 è stata sottoscritta l'ipotesi di CCDI di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2020 e che la Giunta comunale, con deliberazione n. 174 in data 29/12/2020, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di CCDI per il 2020

In data 30/12/2020 presso il Palazzo del Comune – Ufficio del Segretario Generale, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale e, al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto in via definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di destinazione delle risorse decentrate per il 2020

- Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo	Presente
Presidente	Dott. Podda Siro	x
Componente	D.ssa Beatrice Lai	x
Componente	D.ssa Margherita Fadda	x

- Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo	Presente
CISL	Garau Stefano	x
UIL	Efisio Aresti	
CGIL	Giovanni Zedde	x
CSA	Fabrizio Lecca	x

- Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome	Presente
Veruska	Loddo	
Anna Pina	Micheletti	x

[Handwritten signatures and initials in blue ink are present below the table and on the right side of the page.]

Tullia	Selis	x
Alessandro	Scanu	
Valerio	Caddeo	

- (di seguito denominate "le parti")

VISTO il CCNL 2016/2018 sottoscritto in data 21/05/2018:

Richiamato l'art. 8, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018 il quale prevede: "1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale";

Atteso che il contratto collettivo integrativo decentrato, parte normativa triennio 2019-2021, è stato sottoscritto il 30.12.2019;

Richiamate;

- la deliberazione di Giunta comunale n. 101 del 12.06.2018 con la quale, in conseguenza dell'approvazione del CCNL del 21 maggio 2018, è stata nominata la Delegazione trattante di parte pubblica;
- la Determinazione n. 706 del 28/10/2020 con la quale è stato quantificato il Fondo per l'anno 2020;
- la deliberazione della Giunta n. 143 del 30/11/2020 con la quale sono stati dati gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione collettiva decentrata triennio 2020

Le Parti decidono di procedere alla ripartizione delle risorse variabili relative all'annualità 2020 come sotto indicato:

ANNO 2020 PARTE NORMATIVA

In relazione alla parte normativa del CCDI sono stati puntualizzati i seguenti punti, da allineare alle disposizioni contenute nel CCNL:

ART. 16 comma 6 Progressione economica all'interno della categoria-

Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a **24 (ventiquattro) mesi**.

(si modifica l'art. 19 comma 1 del CCDI)

Art. 67 CCNL comma 3 lettera e)

Gli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999 confluiscono nel fondo dell'anno successivo.

PARTE ECONOMICA 2020

COSTITUZIONE DEL FONDO: si integra il fondo dei dati relativi alle risorse variabili NON soggette al limite:

SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 50/2016 (DAL 2018)	24.271,88
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 1 COMMA 1091 - IMU E TARI	24.677,61

Sono stati presentati, condivisi ed approvati due disciplinari:

- disciplina criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione organizzativa (all. a)
- disciplina per la ripartizione degli incentivi sui tributi (all. B)

disciplinari che si allegano al presente contratto per costituirne parte integrante e sostanziale.

In seguito alle diverse sedute di contrattazione le parti sono pervenute al seguente accordo:

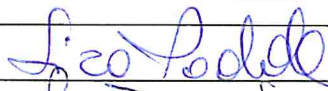
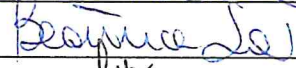
COMUNE DI SANT'ANTIOCO	
CCNL 21/05/2018 - Allegato contratto decentrato integrativo 2020	
TABELLA A	
Descrizione	2020
1 - Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 1 – CCNL 21/5/2018 (utilizzi vincolati)	124.157,29
A) INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO INDENNITÀ DI COMPARTO A CARICO BILANCIO - EURO 3.440,74	32.792,05
PROGRESSIONE ORIZZONTALE 2019 PRESUNTO AL 31/12/2020 -	91.365,24
2 - Risorse destinate agli istituti di cui art. 68, comma 2 e 3 – CCNL 21/5/2018	52.067,12
a) Indennità varie (Turno, Rischio, Disagio, Reperibilità, Maneggio valori, Responsabilità) e Maggiorazioni	27.067,12
ART. 23 CCNL 21/05/2018 – ART. 37 CCDI INDENNITÀ' DI TURNO	€ 15.293,66
Art. 70 BIS CCNL – ART. 21 CCDI Indennità correlate a particolari condizioni lavoro (RISCHIO E DISAGIO)	€ 3.465,00
ART. 24 CCNL 21/05/2018 – ART. 29 CCDI INDENNITÀ' DI REPERIBILITÀ'	€ 3.650,46
Art. 70 quinquies CCNL 21/05/2018 – ART. 26 CCDI INDENNITÀ' PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ INDENNITÀ DI STATO CIVILE E ANAGRAFE	€ 1.000,00
Art. 70 quinquies CCNL 21/05/2018 – ART. 25 CCDI INDENNITÀ' PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ	€ 0,00
ART. 56 QUINQUIES CCNL 21/05/2018 – ART. 27 CCDI INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO P.L. 2020 PRESUNTO AL 31/12/2020 -	€ 3.658,00
ART. 56 SEXIES CCNL 21/05/2018 – ART. 28 CCDI INDENNITÀ DI FUNZIONE	€ 0,00
b) Progressioni Economiche Orizzontali (decorrenza 1° gennaio 2020)	€ 10.000,00
c) Posizioni Organizzative (anno 2020)	€ 15.000,00
d) Performance Organizzativa e individuale	€ 66.554,15
Totale destinazioni	€ 242.778,56
FONDO 2020	€ 242.778,56

La quota destinata a finanziare la produttività è quella residua dall'applicazione delle indennità previste dal presente accordo, nonché qualsiasi economia che si dovesse creare in seguito alla ripartizione delle risorse. La produttività si dovrà distribuire in base alla valutazione sul raggiungimento dei risultati degli obiettivi di performance individuati e assegnati nel rispetto del Sistema di Valutazione vigente nell'Ente.

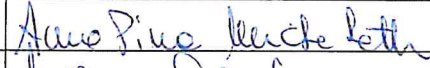
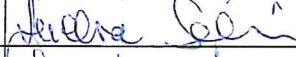
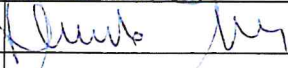
Sulle Progressioni economiche orizzontali, le Parti concordano di attribuire le stesse al 20% di ogni categoria, nei limiti delle risorse stanziare e con precedenza delle categorie più basse. Gli eventuali resti saranno attribuiti assegnando un'ulteriore PEO per categoria, anche qui dando precedenza alla categoria più bassa.

SOTTOSCRIZIONE:

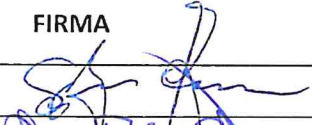
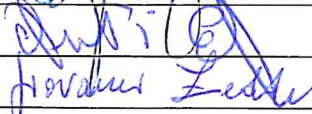
Firmato

Parte Pubblica	Cognome e Nome	Firma
Presidente	Dott. Siro Podda	
Componente	D.ssa Beatrice Lai	
Componente	D.ssa Margherita Fadda	

RSU

NOME	COGNOME	FIRMA
Veruska	Loddo	
Anna Pina	Micheletti	
Tullia	Selis	
Alessandro	Scanu	
Valerio	Caddeo	

Parte Sindacale

SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
CISL	Stefano Garau	
UIL	Efisio Aresti	
CGIL	Giovanni Zedde	
CSA	Fabrizio Lecca	

SANT'ANTIOCO, 30 dicembre 2020



Comune di Sant'Antioco
Provincia del Sud Sardegna

ALL. B CCDI ANNO 2020

Disciplinare sui criteri generali per la ripartizione degli incentivi sui tributi

Le parti prendono atto che con Deliberazione di giunta municipale n. 137 del 18/11/2020 è stato approvato il regolamento recante "disciplina per la corresponsione degli incentivi accertamento evasione per il personale uffici tributi previsti dall'art.1, comma 1091 della legge n.145/2018"

Il regolamento all'art. 3 (Costituzione del fondo e riparto) così si stabilisce:

1. E' costituito un fondo nel quale confluiscono tutte le risorse destinate agli incentivi per le funzioni/attività di recupero dell'IMU e della TARI nella misura stabilita al successivo comma 3.

--- **comma 3** Il fondo per l'incentivazione viene costituito in via preventiva nella misura percentuale del 5% sulle riscossioni, ivi comprese quelle coattive relative ad atti di accertamento e liquidazione IMU e TARI indipendentemente dall'anno di notifica.

- al comma 7 stabilisce che: ai sensi dell'articolo 1, comma 1091 della Legge 145/2018, il fondo è destinato:

- per un ammontare pari al 4,5% del fondo, da ripartire secondo i criteri di cui al successivo articolo, tra i soggetti di cui all'articolo 2;
- per un ammontare pari allo 0,5% del fondo da destinare all'acquisto di beni, arredi, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione e all'implementazione delle banche dati integrate per il controllo e il miglioramento della capacità di accertamento, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli.

Le parti prendono atto che l'indirizzo dell'Amministrazione così stabilisce:

- la retribuzione collegata all'incentivazione del personale sarà pari al 90% (al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione ed è erogata in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75) delle maggiori entrate accertate ed incassate nell'anno di riferimento. Il beneficio da attribuire ai dipendenti aventi diritto, compresi gli incaricati di posizione organizzativa, non può superare il 15% del trattamento tabellare annuo lordo di ciascun dipendente. Tale beneficio è cumulabile e non sostitutivo di altri eventuali trattamenti salariali accessori.
- una quota pari al 10%, dovrà essere indirizzata all'aggiornamento tecnologico e delle banche dati nonché al miglioramento del servizio al cittadino del servizio delle entrate;

Le parti prendono atto che le risorse economiche che saranno distribuite al personale per le incentivazioni tributarie, siano allocate in entrata del fondo alla voce prevista dall'art. 67, comma 5, lett. b) del CCNL 2016-2018 secondo cui "Gli enti possono destinare apposite risorse alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale" e che in caso di costituzione del fondo prima della scadenza dei documenti contabili il responsabile della costituzione inserisca le citate risorse in entrata con vincolo di destinazione specifica per gli incentivi tributari, ponendo le citate risorse tra le componenti escluse ai sensi dell'art.23, comma 2, del d.lgs.75/2017.

Le parti convengono che nell'ambito dei progetti annuali l'incentivo sarà ripartito all'interno del gruppo di lavoro, individuato dal responsabile del Servizio sulla base delle concrete attività svolte sui maggiori accertamenti IMU e TARI nonché alle attività connesse alla partecipazione del Comune all'accertamento dei tributi erariali, sulla base del livello di responsabilità professionale connessa alla specifica prestazione svolta e al contributo apportato dai dipendenti coinvolti stabilendo le seguenti percentuali massime:



Comune di Sant'Antioco
Provincia del Sud Sardegna

ALL. A CCDI ANNO 2020

Disciplinare criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di posizione organizzativa sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema di valutazione a tal fine adottato dall'ente e oggetto di confronto con le OO.SS.
2. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di Posizione organizzativa sono valutati annualmente dal Nucleo di Valutazione e dal Segretario comunale.
3. La valutazione positiva conferisce titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15 del CCNL 21/5/2018. Una valutazione inferiore alla soglia minima secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance vigente non dà titolo alla corresponsione dell'indennità di risultato.
4. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa sono oggetto di contrattazione decentrata ai sensi dell'art. 7, co. 4, lett. v).
5. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di PO, quale performance complessiva, intesa come il risultato complessivo del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa con il Piano della Performance, e delle competenze manageriali, come definite e specificate nel sistema di misurazione e valutazione della performance vigente. Il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati incide fino al 60% del punteggio massimo attribuibile.

Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art.7, comma 4, lett. j)

1. Le parti sono inoltre chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi stabiliti dal contratto di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) .
2. Ai fini del precedente comma rilevano:
 - a) gli incentivi per le funzioni tecniche di cui al codice dei contratti pubblici;
 - b) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio (art. 32, co. 40 DL 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
 - c) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'IMU e alla TARI (art. 1 comma 1091 L. 30/12/2018 n. 145) ;
 - d) liquidazione a favore dell'ente impositore in processi tributari (art. 15 del D. Lgs. 546/1992 prevede che gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del 20% dell'importo complessivo ivi previsto".



Comune di Sant'Antioco
Provincia del Sud Sardegna

ALL. A CCDI ANNO 2020

3. E' prevista la sottoelencata riduzione percentuale dell'indennità di risultato in un'ottica di perequazione:

Incentivi di legge	Abbattimento dell'indennità di risultato
Fino a € 3000	3%
Da 3001 a 5000	5%
Da 5001 a 7000	8%
Oltre i 7000	12%

MSP

Hea

Ba

de

de

de

de

de

de