COMUNE DI BUGGERRU
PROVINCIA DEL SUD SARDEGNA

Verbale di Contrattazione Decentrata
Del 19.12.2022
ACCORDO DEFINITIVO

Il giorno 19.12.2022, alle ore 11.10 in videoconferenza, si sono riunite:

- Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo	Presente
1. Presidente	Serena Copersino	X
2. Componente	Chiara Silanus	X

- Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo	Presente
CISL		
UIL		
CGIL		
CSA		

- Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome	Presente

- (di seguito denominate "le parti")

Le parti si sono riunite per discutere sul seguente ordine del giorno:

- 1. ripartizione risorse decentrate fondo produttività anno 2022;**

PREMESSO CHE:

- ! Con delibera di Giunta Comunale n° 82 del 27.11.2019 è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata a livello di Ente (art. 10 CCNL EE. LL. 1998/2001);
- ! Con delibera di Giunta Comunale n° 60 del 16.11.2022 sono stati dati indirizzi per l'inserimento delle risorse variabili nel fondo e impartite direttive alla delegazione trattante di parte pubblica;

- ! Con Determina n. 160 del 17.11.2022 è stato determinato il Fondo di anno 2022;
- ! In data 5.12.2022 è stata sottoscritta la preintesa;
- ! Con delibera di Giunta Comunale n° 69 del 17.12.2022, previo parere favorevole del revisore dei conti, è stata autorizzata la sottoscrizione definitiva del presente accordo;

Le Parti decidono di procedere alla ripartizione delle risorse variabili relative all'annualità 2022 come sotto indicato:

ANNO 2022

I. INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO - CCNL 21/05/2018 art. 70 bis

<i>SOMMA PREVISTA</i>
€ 330,00
€ 330,00

II. INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO - CCNL 21/05/2018 art. 56 quinquies

<i>SOMMA PREVISTA</i>
€ 1.200,00
€ 1.200,00

III. SPECIFICHE RESPONSABILITA' - CCNL 21/05/2018 art. 70 quinquies, comma 2

<i>SOMMA PREVISTA</i>
€ 350,00
€ 350,00

IV. REPERIBILITA' - CCNL 21/05/2018 art. 24

<i>SOMMA PREVISTA</i>
€ 300,00
€ 300,00

Il Presidente rappresenta che l'Amministrazione intende aumentare l'importo della retribuzione di posizione delle PO in funzione perequativa tenuto conto che la produttività erogabile ai dipendenti dei livelli è sensibilmente superiore a quella delle PO in virtù del meccanismo in base al quale il valore del fondo rimane costante a prescindere dal numero di dipendenti che ne beneficiano. Poiché il Comune di Buggerru soffre di una carenza cronica di personale dovuta alla collocazione geografica del paese, si verifica la concentrazione sulla figura del Responsabile di tutte le mansioni che non è possibile distribuire ai propri collaboratori per svariate ragioni (procedimenti precedentemente in capo a dipendenti cessati, nuovi procedimenti ecc.) con contestuale riduzione delle possibilità di controllo e approfondimento degli atti posti alla firma e conseguente esposizione al rischio di errori.

Di qui l'esigenza perequativa sopra esposta, che tuttavia comporterebbe il superamento dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, per cui si rende necessario rimodulare, all'interno del tetto massimo posto all'ammontare delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale, le risorse destinabili ai titolari di posizione organizzativa rispetto a quelle spettanti al restante personale, accrescendo le une e diminuendo le altre secondo quanto consentito dall'art.7, comma 4, lett. u), del CCNL del 21.5.2018, per un importo complessivo di Euro 15.000,00.

Relativamente alla proposta dell'Amministrazione di aumentare le retribuzioni delle posizioni organizzative per una somma complessiva di euro 15.000,00 prelevando l'importo dalle risorse destinate al trattamento accessorio del personale e diminuendo di fatto le risorse per la retribuzione del premio di produttività di circa il 50%, **la FP CGIL** ritiene tale proposta iniqua e non equilibrata, che privilegia in modo sproporzionato la remunerazione delle PO e, nel contempo, penalizza in modo eccessivo l'istituto che premia la produttività dei dipendenti. La FP CGIL è disponibile a discutere un importo inferiore che, per essere congruo, non deve superare la metà dell'importo proposto.

Il Presidente respinge le censure di iniquità evidenziando quanto segue:

- anzitutto, è il contratto collettivo nazionale di lavoro che consente tale aumento con lo spostamento di somme del fondo per le risorse decentrate, in un'ottica evidentemente di flessibilità che andrebbe valorizzata e non ostacolata, anche alla luce delle considerazioni di cui in prosieguo, tenuto conto che, diversamente opinando, tale previsione contrattuale rimarrebbe di fatto lettera morta;
- come noto, la nuova base di calcolo sul salario accessorio annuale è quella riferita al valore medio pro-capite al 31/12/2018, per cui se il personale diminuisce il fondo non potrà essere in ogni caso inferiore a tale valore mentre potrà essere adeguato in aumento se il personale

è superiore a quello del 31/12/2018, derogando tale maggior valore dai limiti di cui all'art.23, comma 2, del d.lgs. 75/2017

- la RGS ha inoltre chiarito che in caso di riduzione di dipendenti rispetto a quelli in servizio al 31.12.2018 scatta la salvaguardia rispetto al valore assoluto 2016 (tale assunto è stato ribadito anche dalla circolare esplicativa che così ha previsto “ciò significa che il predetto limite iniziale (del valore medio pro capite rispetto al personale in servizio al 31.12.2018) non è oggetto di riduzioni in caso di cessazioni superiori alle assunzioni di personale a tempo indeterminato realizzatesi in vigenza dell'art. 33 del D.L 34/2019“.
- ne deriva, con ogni cristallina evidenza, che semmai di iniquità debba parlarsi questa andrebbe riferita alla situazione delle PO alle quali in virtù di un'equiparazione – non certo a livello stipendiale – alla dirigenza, viene di fatto imposto di sopperire alla carenza di personale con un'espansione indiscriminata dell'orario di lavoro (con buona pace del diritto alla disconnessione) in ragione di quella onnicomprensività della retribuzione che allo stato attuale si palesa come altamente discriminante proprio nei confronti delle PO, ove si guardi con un minimo di obiettività ai dati del Comune di Buggerru nel quale:
 - una PO percepisce soli 8.000 euro annui lordi (a fronte del massimo di 16.000) a titolo di indennità di posizione, che – è bene ricordarlo - compensa le sole responsabilità e non di certo il maggior carico di lavoro derivante dalla carenza di personale, e dunque – in un ragionamento improntato all'onestà intellettuale – non rileva ai fini che qui interessano;
 - nel 2021 le PO hanno percepito un'indennità di risultato (produttività) pari a circa 1000 euro mentre ciascun dipendente dei livelli ha percepito allo stesso titolo in media circa 4.000 euro con uno spread del 300% in favore di questi ultimi;
- per i motivi sopra esposti parlare di proposta non equilibrata, che privilegia in modo sproporzionato la remunerazione delle PO non pare corretto né rispettoso nei confronti di una categoria di lavoratori che tutto appare meno che privilegiata.
- Tuttavia, dovendosi necessariamente giungere alla sottoscrizione di un accordo entro la fine dell'anno la parte pubblica accetta la controproposta dei sindacati per cui il fondo delle risorse decentrate viene ridotto di un importo pari a 8.000 euro.

V. PREMI COLLEGATI ALLA PERFORMANCE - CCNL 21/05/2018 art. 68, comma 2, lett. a) e b)

La quota destinata a finanziare la produttività è quella residua dall'applicazione delle indennità e della decurtazione 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.

SOTTOSCRIZIONE:

Firmato

Parte Pubblica	Cognome e Nome	Firma
1. Presidente	Copersino Serena	
2. Componente	Chiara Silanus	

Parte Sindacale

SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
1. CISL		
2 UIL		
3. CGIL		
4. CSA		