

# --COMUNE DI STRAMBINO

Provincia di Torino

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIPENDENTE PER L'UTILIZZO DEL FONDO ART. 68 CCNL 21/05/2018 ANNO 2022

Premesso che:

- a) in data 27/10/2022 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale del Comune di Strambino per l'utilizzo del Fondo art. 68 CCNL 21/05/2018 per l'anno 2022;
- b) in data 27/10/2022 l'ipotesi di C.C.D.I. con allegata la relazione tecnico-finanziaria è stata trasmessa al revisore dei conti;
- c) in data 28/10/2022 il Revisore dei Conti ha trasmesso parere favorevole senza rilievi;
- d) in data 03/11/2022 la Giunta Comunale, con deliberazione n. 127 ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del C.C.D.I.

Addì, 28.11.2022... si sono incontrati i signori:

### Per la delegazione di parte pubblica:

Segretario Comunale - Andronico Dr.ssa Elena

Responsabile del Servizio Amministrativo – Masino Andrea

Responsabile del Servizio Finanziario – Brunetto Prando Cinzia Maria

### Per la delegazione di parte sindacale:

C.G.I.L. FP - ~~Forsello Consuelo~~ Assente

C.I.S.L. FP – Truffa Diego

U.I.L. FPL - ~~Osella Paolo~~ Assente

R.S.U. – Bellono Corrado

R.S.U. – Cordera GianFranco

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto collettivo decentrato integrativo.



## COMUNE DI STRAMBINO

### CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'UTILIZZO DEL FONDO ART. 68 CCNL 21/05/2018 ANNO 2022

Nelle more dell'approvazione della Contrattazione Nazionale, ritenuto di dover comunque procedere alla contrattazione decentrata a livello di Ente per la definizione dell'utilizzo del fondo di cui all'art. 68 del CCNL 21.05.2018 anno 2022, viene concordato quanto segue:

#### **Art. 1 Durata**

1. Il presente CCI ha durata per parte economica per il solo anno 2022.
2. Nelle more dell'approvazione della Contrattazione Nazionale, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito nel Contratto Decentrato Integrativo sottoscritto in data 20/12/2018 così come integrato e modificato dal contratto integrativo anno 2021 sottoscritto in data 09/12/2021, per quanto concerne i "Criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali".

**Per chiarezza si riporta Art. 2) del CCDI anno 2021 sottoscritto in data 09/12/2021 "Criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali".**

**Art. 2 Criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali. (il presente articolo sostituisce l'art. 9 del CCDI sottoscritto in data 20/12/2018 ).**

Su proposta delle Organizzazioni Sindacali e delle RSU vengono rivisti i criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali.

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente, come previsto dall'art. 23 del D.Lgs 150/2009, le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del D.lgs. n.165/2001, e art. 23 e 62 del D.lgs. 150/2009, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

2. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione dell'Ente.

3. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, anche comandato o distaccato presso altri Enti, in servizio al 1° gennaio dell'anno in cui viene effettuata la progressione, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 2 anni (maturati anche presso altri Enti) alla data del 1° gennaio come specificato.

Il personale che otterrà la progressione economica a partire dal 2021 non potrà partecipare ad ulteriori progressioni economiche per almeno 4 anni.

4. Concorre all'attribuzione della progressione il personale che ha ottenuto una media almeno pari a 80 punti e che presenta domanda di partecipazione alla graduatoria per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali dell'anno di riferimento.

5. Il personale appartenente alla Categoria per la quale sono previste progressioni è inserito in una graduatoria di categoria.



Le parti concordano che, per ciascuna categoria, la progressione economica verrà riconosciuta a decorrere dal 2021 a chi ha ottenuto il punteggio maggiore derivante dai parametri come di seguito specificato, sino ad esaurimento delle risorse disponibili:

**PUNTEGGIO MASSIMO TOTALE : 100 PUNTI DI CUI**

- **punteggio medio** riportato nelle schede annuali di valutazione dei tre anni antecedenti l'anno in cui si effettua la progressione. Si considerano le valutazioni presso qualsiasi Ente nella categoria per la quale vengono effettuate le progressioni: **70% del punteggio**
- **esperienza maturata**: peso **15% del punteggio**. Vengono presi in considerazione sino ad un massimo di 20 anni di anzianità di servizio alle dipendenze della Pubblica Amministrazione. Pertanto viene attribuito un punteggio di 0,75 per anno di servizio. Si considera 1 anno intero solamente se il dipendente ha prestato servizio per almeno 6 mesi. Ai fini della maturazione dell'esperienza acquisita, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno.
- **Numero di progressioni effettuate**: peso **15 % del punteggio**, che inciderà in maniera inversamente proporzionale come di seguito dettagliato:

CAT A	CAT B	CAT C	CAT D
A1= 15 punti	B1= 15 punti	C1= 15 punti	D1= 15 punti
A2= 12 punti	B2= 12,852 punti	C2= 12 punti	D2= 12,5 punti
A3= 9 punti	B3= 10,71 punti	C3= 9 punti	D3= 10 punti
A4= 6 punti	B4= 8,568 punti	C4= 6 punti	D4= 7,5 punti
A5= 3 punti	B5= 6,426 punti	C5= 3 punti	D5= 5 punti
A6= 0 punti	B6= 4,284 punti	C6= 0 punti	D6= 2,5 punti
	B7= 2,142 punti		D7= 0 punti
	B8= 0 punti		

6. A parità di punteggio verrà data la seguente priorità

- a chi ha conseguito la miglior valutazione nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione
- in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;

7. Sono esclusi dalla selezione per l'attribuzione della progressione economica i dipendenti che in uno dei tre anni presi in considerazione abbiano:

- ottenuto un punteggio insufficiente e pertanto collocati in Fascia E della Metodologia di valutazione adottata dall'Ente (corrispondente a valutazioni inferiori a 70 punti)
- avuto un procedimento disciplinare superiore al richiamo scritto.

**Le parti concordano** che, al fine di terminare il precedente ciclo di PEO, effettuate con i criteri approvati nel Contratto Decentrato Integrativo sottoscritto il 20/12/2018, le progressioni per la sola cat D (escluse le nuove assunzioni), continuato ad essere effettuate con tali criteri per gli anni 2021 e 2022.

**Le parti concordano inoltre di** iniziare dal 2021 un nuovo ciclo di progressioni con i criteri previsti dal presente articolo, dando atto che per la cat D le nuove progressioni avranno inizio dal 2023.

### Art. 3 Progressioni economiche orizzontali.

1. Per l'anno 2022 le parti stabiliscono che vengono destinate le seguenti risorse per le progressioni economiche orizzontali:

	N° dipendenti	Importo progressioni già attribuite	Importo NUOVE PROGRESSIONI ANNO 2022
cat A n. dipendenti	1		-
cat B n. dipendenti	2	1.418,37	-
cat C n. dipendenti	14	14.054,30	€ 3.400,00
cat D n. dipendenti	4	7.185,52	€ 1.200,00
Totale assegnato alle progressioni			€ 4.600,00

### Art. 4 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

1. Si da atto che per l'anno 2022 tale importo è quantificato in € 13.667,00 (su un totale di € € 56.557,00), come stabilito con deliberazione della Giunta Comunale n. 76 del 16/06/2022, pertanto superiore al 15% minimo previsto dal CCNL del 21.05.2018
2. L'importo di retribuzione di risultato attribuibile ad ogni Responsabile è correlato alla pesatura effettuata dall'Organismo di Valutazione degli obiettivi specifici assegnati.
3. La determinazione dell'importo da liquidare è proporzionale al punteggio (totale) della scheda di valutazione ottenuto da ciascun titolare di posizione organizzativa
4. Una valutazione inferiore a 70 punti in base al sistema di misurazione e valutazione della performance non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato

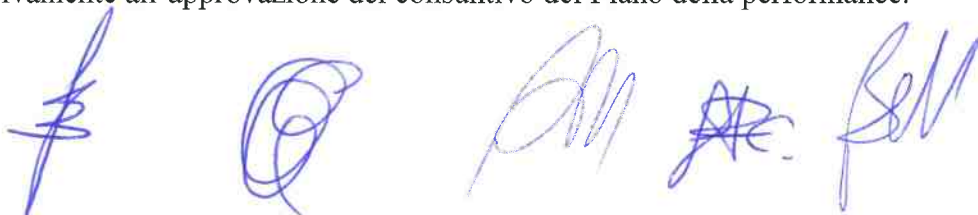
### Art. 5 Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2022 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 7.233,00.
2. In caso di autorizzazioni al recupero di lavoro straordinario eccedenti le 15 ore, tale eccedenza dovrà essere recuperata entro i tre mesi successivi.

### Art. 6 Trattamenti accessori previsti per legge

Assumono rilievo nella definizione delle clausole contrattuali i seguenti istituti:

- Incentivi per funzioni tecniche: viene riconosciuto ai dipendenti l'incentivo per funzioni tecniche, come stabilito dall'art. 113 del D.Lgs. 50/2016, secondo i criteri definiti dal Regolamento approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 91 del 21/09/2017. La liquidazione del FT avviene in un'unica fase con la liquidazione finale dei lavori – servizi e/o forniture.
- Incentivi per Gestione Entrate: viene riconosciuto ai dipendenti l'incentivo per gestione entrate, come stabilito art. 1, c. 1091 Legge n. 145/2018, secondo i criteri definiti dal Regolamento approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 132 del 28/11/2019. Le quote da attribuire ad ogni dipendente sono quantificate sulla base della percentuale di apporto qualitativo alla realizzazione degli obiettivi del Settore Tributi e sono erogabili successivamente all'approvazione del consuntivo del Piano della performance.





**Art. 7 Destinazione delle risorse finanziarie indicate all'art.67 del C.C.N.L. 21/05/2018, per le finalità previste all'art. 68, relative all'anno 2022**

Le parti prendono atto che il fondo di cui all'art. 67 del C.C.N.L. 21/05/2018 per l'anno 2022 ammonta a complessivi € **84.704,94** e concordano che la ripartizione e la destinazione di tale fondo avvenga come segue:

CCNL 21/05/2018		2022
ARTICOLO 68 COMMA 1	Progressioni orizzontali (già attribuite)	<b>22.658,19</b>
	Indennità di comparto	<b>10.237,74</b>
ARTICOLO 68 COMMA 2 LETTERA J	Progressioni orizzontali (da attribuire nel 2022) finanziate con risorse stabili	<b>4.600,00</b>
ARTICOLO 68 COMMA 2 LETTERA A	Premi correlati alla Performance organizzativa	<b>51%</b> <b>20.926,07</b>
ARTICOLO 68 COMMA 2 LETTERA B	Premi correlati alla Performance individuale	<b>49%</b> <b>20.105,44</b>
ARTICOLO 68 COMMA 2 LETTERA C indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;	Indennità di rischio	/
	Indennità di disagio	<b>520,00</b>
	Indennità maneggio valori	/
ARTICOLO 68 COMMA 2 LETTERA D	indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14/9/2000;	/
ARTICOLO 68 COMMA 2 LETTERA E	compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;	/
	Indennità Responsabilità Anagrafe, Elettorale e URP	<b>1.200,00</b>
ARTICOLO 68 COMMA 2 LETTERA F	Indennità di servizio esterno PM di cui all'art 56 quinquies	/
	Indennità di funzione PM di cui all'art 56 sexies	/
	obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo, sicurezza urbana e stradale di cui art. 56-quater, CCNL 2018	
ARTICOLO 62 COMMA 2 LETTERA G compensi previsti da disposizioni di legge,	Accertamento ICI	/
	Incentivi per funzioni tecniche art. 113 del D.Lgs. 50/2016 ( € 1.408,50 Uff Tecnico; € 1.292,00 Uff Amministrativo)	<b>€ 2.700,50</b>
	Incentivi Gestione Entrate art. 1, c. 1091 Legge n. 145/2018 (det 123 det. 20/09/2022)	<b>€ 1.757,00</b>
	Istat	/
	<b>TOTALE</b>	<b>€ 84.704,94</b>

Si dà atto che importi per indennità Funzioni tecniche e per Indennità Gestione Entrate vengono quantificati e liquidati con apposito provvedimento dei Responsabili competenti.

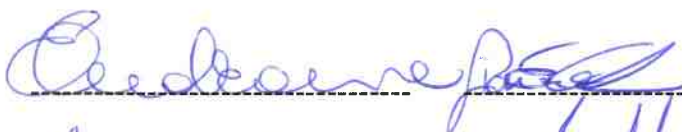
Si conferma che le quote del fondo non utilizzate nell'anno 2022 andranno a beneficio della produttività organizzativa ed individuale degli anni successivi.

Letto, approvato e sottoscritto

COMUNE DI STRAMBINO

RSU

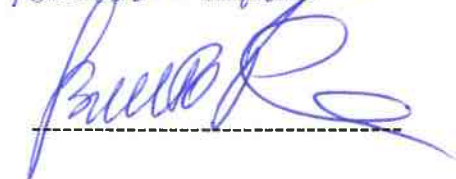
CGIL - CISL - UIL



C.G.I.L.FP-----



C.I.S.L.FP-----



U.I.L. FPL-----