



COMUNE DI CASTAGNOLE MONFERRATO

PROVINCIA DI ASTI

IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2024

Il giorno 05/07/2024 presso la Sede del Comune di Castagnole Monferrato, si sono incontrati per la Parte Pubblica Il Dott. SMIMMO Mario – Segretario Comunale – e l'Arch. Sanlorenzo Mariuccia; per la Parte Sindacale: il Dott. Silvio Nargi per la CISL FP, il Sig. CERRATO Gianfranco per la UIL FPL, e la RSU Interna Sig. Luca Gregorio, per ultimare la contrattazione decentrata anno 2024, come previsto dal CCNL 2019/2021 di comparto.

Le parti come sopra rappresentate concordano sulle materie trattate e di seguito risultanti sottoscrivendole in apposito spazio finale.

Campo di applicazione

1. Il presente C.C.D.I. si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dipendente del Comune di CASTAGNOLE MONFERRATO;
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D.Lgs. n. 165 del 2001.
3. Al personale del comparto soggetto a processi di mobilità in conseguenza di provvedimenti di soppressione, fusione, scorporo, trasformazione e riordino, ivi compresi i processi di privatizzazione, riguardanti l'ente di appartenenza, si applica il contratto collettivo nazionale del comparto delle regioni e delle autonomie locali, sino alla individuazione o definizione, previo confronto con le organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente CCNL, della nuova e specifica disciplina contrattuale del rapporto di lavoro del personale.

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2024 - 31 dicembre 2024 per la parte normativa ed economica, fatto salvo gli indirizzi di miglior favore previsti dal CCNL.
2. Gli effetti del presente contratto decentrato integrativo decorrono dal giorno successivo alla data della sottoscrizione definitiva.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo decentrato integrativo.

TRATTAMENTO ECONOMICO ISTITUTI DI CARATTERE GENERALE

Disciplina delle risorse decentrate

Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di seguito citate come: risorse decentrate) vengono determinate annualmente dall'ente, secondo le modalità definite dall' art. 31 del CCNL 2002/2005 s.m.i.

Incrementi delle risorse decentrate

1. La determinazione del fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1/4/99, costituito dalle risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, avverrà, in accoglimento della nuova disciplina introdotta dall'art. 31 del CCNL del 22/1/2004 s.m.i., secondo lo schema allegato al presente contratto.
2. La ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie indicate all'art. 15 CCNL 1/4/99 e per le finalità previste dall'art. 17 dello stesso contratto, avverrà secondo quanto previsto nell'allegata tabella.

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2024

Schema costituzione FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2024 COMUNE DI CASTAGNOLE MONFERRATO		Allegato A)
FONTE	DESCRIZIONE	Valore
RISORSE STABILI		
<i>Soggette ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 1: Importo unico consolidato anno 2017	17.628,00
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.c): Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	-
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.d): Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001	-
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.e): Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale	-
Art. 79 comma 1 lett. c)	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica	-
<i>Non soggette ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.a): Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015	332,80
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.b): Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018	614,12
Art. 79 comma 1 lett. b)	Incremento € 84,50 per ogni dip. In servizio al 31/12/2018	338,00
Art. 79 comma 1 lett. d)	personale in servizio alla data del 01/01/2021	614,12
Art.79 comma 1 bis	Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 a carico bilancio	865,30
	TOTALE RISORSE STABILI	20.392,34
	<i>Di cui soggette a limiti</i>	<i>17.628,00</i>
INCREMENTI VARIABILI		
<i>Soggetti ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.d): Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente	-
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.f): Rimborso spese notificazione atti dell'amm.ne finanziaria	-
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.j): Incremento per obiettivi del Piano performance	-
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.k): Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	-
Art. 79 comma 2 lett. b)	Incremento max 1,2% monte salari 1997	€ 859,13
Art. 79 comma 2 lett. c)	Risorse derivanti da scelte organizzative, gestionali e retributive	-
<i>Non soggetti ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.a): Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	-
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.b): Piani di razionalizzazione	-
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.c): Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ICI, avvocatura, ecc.)	-
Art. 79 comma 1 lett. b)	Incremento € 84,50 per ogni dip. In servizio al 31/12/2018 - anno 2021 e 2022 (se non inserito nel fondo 2022)	-
Art. 79 comma 2	Residui anni precedenti lavoro straordinario	
Art. 79 comma 3	Incremento 0,22% monte salari 2018 - Anno 2021	-
Art. 79 comma 3	Incremento 0,22% monte salari 2018 - Anno 2022	-
Art. 13 comma 6	Incremento 0,55% monte salari 2018 - Progressioni in deroga - Ex art. 1 comma 612 Legge n. 234/2021	
	TOTALE INCREMENTI VARIABILI	859,13
	<i>Di cui soggette a limiti</i>	<i>859,13</i>
	TOTALE FONDO 2024	21.251,47
	Di cui assoggettati a limite 2016	18.487,13
	Riduzione per superamento limite 2016	
	FONDO 2024 DA APPROVARE	21.251,47

Si inseriscono al di fuori del fondo le seguenti voci di entrata, che troveranno la correlativa spesa nella parte di utilizzo:

straordinario: 0.00

incentivi tecnici: 10.000

posizioni organizzative: 23.306,27

UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2024

N.B.: finanziati gli istituti contrattuali di natura stabile, le risorse stabili residue possono essere utilizzate per finanziare istituti di natura variabile.

QUADRO B) : UTILIZZO DEL FONDO 2024

DESCRIZIONE	IMPORTO
ISTITUTI CONTRATTUALI STABILI	
CCNL 1/04/99 art. 17 c.2 lett. b (Progressioni)	11.074,25
2 differenziali stipendiali: Area Operatori esperti e Funzionari	2.250,00
Differenze stipendiali tra B3 e B1 E D3 E D1	86,53
CCNL 1/04/99 art 17 c.2 lett. f (specifiche responsabilità)	00
CCNL 22.01.2004 art. 33 (ind. comparto)	1.841,04
TOTALE IMPORTO ISTITUTI DI TIPO STABILE	15.251,82
ISTITUTI CONTRATTUALI VARIABILI	
CCNL 1/04/99 art. 17 c.2 lett. a (produttività)	2.239,75
Art. 69 CCNL 2016/2018 - 30% performance individuale	959,90
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO	2.800,00
Istat Censimento	0,00
Somme destinate compensi accertamenti tributi	0,00
TOTALE IMPORTO ISTITUTI DI TIPO VARIABILE	5.999,65
TOTALE	21.251,47

SOMME DESTINATE AD INCENTIVI TECNICI	10.000,00
SOMME DESTINATE AL PAGAMENTO DELLE P.O.	23.306,27
RISORSE LAVORO STRAORDINARIO	0,00

PROGRESSIONI

Parte I – Progressioni economiche all'interno delle aree

(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL) L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis, D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di differenziali stipendiali di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL.

I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le modalità e le procedure di seguito indicate.

A) Quantificazione delle risorse

1. Le risorse destinate per l'anno 2024 ai differenziali stipendiali ammontano a euro 2.250,00.
2. In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.
3. Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2024 per ciascuna Area contrattuale è definito nella seguente tabella:

AREA	RISORSE NECESSARIE PER N. DIFFERENZIALI			BUDGET
	DIFFERENZIALE	ATTRIBUITI	DESTINATO	
Funzionari/EQ	euro 1.600	1		euro 1.600,00
Istruttori	euro 750	0		euro 00,00
Op. Esperti	euro 650	1		euro 650,00
Operatori	euro 550	0		euro 0,00

Requisiti di partecipazione differenziali

Concorrono alla selezione i dipendenti:

- 1- con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 2 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
- 2- che non siano stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

C) Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali

Area	Valutazione della performance triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite	Totale massimo
------	--	---	------------------------------------	----------------

**a seguito di percorsi
formativi**

Operatori	60	40	==	100
Operatori esperti	70	30	==	100
Istruttori	70	20	10	100
Funzionari	80	10	10	100
E.Q.				

I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

B. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (2/3/4 anni secondo quanto stabilito al comma 3, punto B), lettera a).

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$

C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono:

- a) quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- b) i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;
- c) la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro)

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso. *[Nel caso in cui, come nell'esempio sopra riportato, per l'Area Operatori non vengono previsti punti per le competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi, non è necessario inserire la tabella, come da esempio sotto riportato per le altre Aree.]*

AREA ISTRUTTORI

Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore

Titolo	Punti max 10
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari	1 per ogni titolo entro il limite (massimo di 3 punti) di
(es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato ricerca)	
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

AREA FUNZIONARI E.Q.

Titolo di accesso: laurea triennale

Titolo	Punti max 10
Laurea specialistica – Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B per operatori e operatori esperti e A, B e C per Istruttori e Funzionari EQ.

(Facoltà ex art 14 comma 2 lettera f CCNL 16/11/2022) → Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3%) come segue:

(esempio 1) **numero anni senza**

progressione %

Da più di 6 anni a 7 1%

Da più di 7 anni a 8 2%

Oltre 8 anni 3%

(esempio 2)

numero anni senza progressione %

Da più di 6 anni 3%

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite 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 vigente.

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

1. maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
2. maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
3. maggior anzianità di servizio nell'Ente
4. minore/maggiore età anagrafica

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

Parte II – Progressioni economiche tra le aree

1. Per le progressioni tra le aree e quelle in deroga si applicherà l'apposito Regolamento approvato dalla Giunta Comune con proprio atto che disciplina criteri, requisiti e modalità di svolgimento delle progressioni tra le Aree di cui all'art. 52 comma 1-bis del Decreto legislativo 165/2001 e art 13 CCNL Comparto funzioni locali sottoscritto il 22/11/2022.
2. Le progressioni tra le Aree sono attivate a seguito della loro previsione dell'ambito del Piano triennale dei Fabbisogni di personale, nel rispetto dei limiti quantitativi definiti dalle disposizioni di legge e del contratto collettivo nazionale.

COMPENSI, INDENNITA' E ALTRI BENEFICI ECONOMICI

INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO

3. Come stabilito dall'art 70-bis del contratto:
4. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio e disagio. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni
5. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale.
6. Le giornate massime nell'anno per le quali verrà corrisposta l'indennità sono pari a 200 per l'attività lavorativa svolta su 5 gg settimanali e 252 per l'attività lavorativa svolta su 6 gg settimanali

TIPO DI ATTIVITA'	Importo giornaliero o indennità 2024	
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO	Euro 7	

INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO ART. 56 quinques C. 1

Al personale che effettua prestazione lavorativa ordinaria e giornaliera in servizi esterni di vigilanza, spetta una indennità giornaliera pari a:

TIPO DI ATTIVITA'	Importo giornaliero o indennità 2024	
SERVIZI ESTERNI DI VIGILANZA	Euro 0,00	

Le giornate massime nell'anno per le quali verrà corrisposta l'indennità sono pari a 200 per l'attività lavorativa svolta su 5 gg settimanali e 252 per l'attività lavorativa svolta su 6 gg settimanali.

PRODUTTIVITÀ

1. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale, in particolare le risorse di bilancio destinate a retribuire il personale dell'ufficio tecnico e che con lo stesso collabora, sono state quantificate in linea di massima nel presente accordo e le erogazioni saranno regolate dall'allegato regolamento per la disciplina, la costituzione e la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.lgs. n.36/2023, approvato con D.G.C. n. 44/2023 che con il presente atto viene condiviso.

2. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati.

ART. 69 CCNL 2016/2018 - PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. il 30% della performance collettiva verrà erogata come performance individuale premiando coloro che nelle due Aree degli Operatori Esperti e degli Istruttori - ex categorie B e C - avranno ottenuto il maggior/miglior punteggio.
2. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti Responsabili dei Servizi (finanziario e ufficio tecnico manutentivo) nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato dall'Ente e rappresentato da apposite "schede obiettivo" allegate al presente atto. Il livello di conseguimento degli obiettivi per i titolari di P.O. è certificato dal Nucleo di Valutazione.

STRAORDINARIO PER CALAMITÀ NATURALI

Le risorse finanziarie formalmente assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte alle emergenze derivanti da calamità naturali per remunerare prestazioni straordinarie del personale, possono essere utilizzate, per le medesime finalità, anche a favore del personale incaricato della responsabilità di posizione organizzativa.

DICHIARAZIONE DI INTENTI

A partire dalla contrattazione decentrata anno 2025, l'Ente provvederà ad inserire, in parte variabile, l'incremento previsto all'art. 79 comma 3 del CCNL 2019/2021 Comparto Funzioni Locali pari allo 0,22% del monte salari 2018, sempreché la somma prevista non superi il "*tetto delle spese del personale*" previste dalle attuali norme vigenti.

Sarà inoltre oggetto di opportuna valutazione economica la possibilità di prevedere due progressioni verticali straordinarie e la erogazione di un differenziale stipendiale.

Si da atto inoltre che nel corso dell'anno (dal 01/07/2024) si provvederà alla sostituzione della dipendente Responsabile del Servizio Finanziario che sarà incaricata di posizione organizzativa con una dipendente che ha concluso la procedura di mobilità volontaria tra Enti.

Per la parte pubblica

Smimmo Dott. Mario - Presidente

Mariuccia dr.ssa Sanlorenzo

Organizzazioni Sindacali

FP CISL Dott. Silvio Nargi

UIL FL Sig. CERRATO Gianfranco

La RSU Gregorio Luca