

Comune di Stazzano

Provincia di Alessandria



Piazza Risorgimento n.6 Tel. 014365303 Fax 014362890 P.I. 00465090066 E-Mail: info@comune.stazzano.al.it
PEC: protocollo@pec.comune.stazzano.al.it

INTESA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNI 2021-2023

aggiornamento 2022

P *EB* *SL* *PL*

Art. 1 - Principi generali.

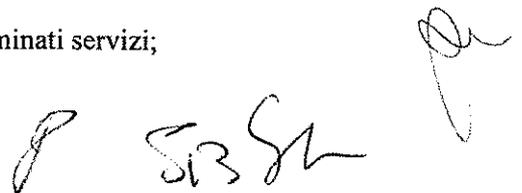
1. Il presente contratto decentrato, di seguito denominato "CCDI", si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
2. Le disposizioni previste dai precedenti CCDI restano in vigore se non in contrasto con la normativa o le disposizioni contrattuali sopravvenute o se non diversamente disciplinate con la successiva contrattazione.

Art. 2 - Durata, decorrenza e interpretazione autentica.

1. Il presente contratto si riferisce, per la parte economica, agli anni 2021-2022-2023, fatti salvi accordi successivi o limiti giuridici.
2. Conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, fatta salva la riapertura del confronto nel caso di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro o di norme che rendano necessario ridiscutere i contenuti della presente intesa. Le previsioni a carattere normativo rimangono in vigore fino ad una loro espressa modifica od abrogazione ad opera di un successivo contratto decentrato integrativo.
3. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

Art. 3 - Criteri di riparto del Fondo risorse decentrate.

1. Il fondo per il 2022 è stato determinato, applicando i criteri dettati dall'art. 67 del CCNL del 21/05/2018.
2. Le parti prendono atto della costituzione del fondo di parte stabile e di parte variabile, così come rappresentato dall'allegato A).
3. Le risorse finanziarie calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione dei pertinenti istituti, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;



- e) attribuzione della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito.

Art. 4 – Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Per il 2021 le destinazioni del Fondo sono quelle riportate dall'allegato B).
2. In merito alle **progressioni economiche orizzontali**, si dà atto che il CCDI prevedeva:
 - 3 progressioni nel 2021, di cui 2 riservate al personale assegnato ai Servizi Tecnici e 1 riservata al personale assegnato ai Servizi Amministrativi, con decorrenza 1° maggio 2021;
 - 3 progressioni nel 2022, di cui 2 riservate al personale assegnato ai Servizi Tecnici e 1 riservata al personale assegnato ai Servizi Finanziari, con decorrenza 1° gennaio 2022;
 - 2 progressioni nel 2023, di cui 1 riservata al personale assegnato ai Servizi Amministrativi e 1 riservata al personale assegnato ai Servizi Finanziari, con decorrenza dal 1° gennaio 2023, fatti salvi i periodi minimi di permanenza nella posizione economica di godimento previsti, tempo per tempo, dal CCNL vigente e diverse esigenze finanziarie nel frattempo rilevate.

Tale previsione è confermata.

Per i criteri di attribuzione si fa riferimento all'art. 16 del CCNL 21/05/2018 "3. *Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.*" limitandosi alla valutazione della performance.

Macrostruttura	Progressioni previste			Personale dipendente e inquadramento
Servizi Amministrativi – Resp. Segretario Comunale	Progressioni previste			CANEPARI FRANCESCA Ctg C 2
	2021	2022	2023	
	1	0	1	MONTIS VALENTINA Ctg C 1

Macrostruttura	Progressioni previste			Personale dipendente e inquadramento
Servizi Finanziari – Resp. S. Pavese	Progressioni previste			PAVESE SUSI - Ctg D 7 - TPO
	2021	2022	2023	
	0	1	1	RODRIGO MONICA Ctg C 3 MACCAGNO DANIELA Ctg C 3

Servizi Tecnici - Resp. Sindaco	Progressioni previste			BAGNASCO PAOLA Ctg C 5
	2021	2022	2023	
	2	2	0	MERLASSINO IVAN Ctg C 3
				REPETTO FRANCO Ctg. B 7
				BARETTO VALENTINO Ctg B 5

3. Al personale stabilmente addetto ai **servizi esterni**, attualmente due unità cat. B, è riconosciuta l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del vigente CCNL. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività ed è fissata in € 3,50 giornalieri, per una spesa presunta annua di € 1.551,00, fino a concorrenza dell'importo a tale fine destinato all'interno del fondo.
4. È confermato il servizio di **reperibilità**, come disciplinato dall'art. 24 del CCNL vigente. L'istituto è applicato per n. 3 unità (due operai polifunzionali di categoria B e un geometra di categoria C) per servizi di pronto intervento derivanti da avversità atmosferiche o da altri eventi che richiedano opere di messa in sicurezza urgenti. Il servizio è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno, per una spesa presunta annua € 2.107,00.
5. Le somme destinate alla **produttività individuale** (performance individuale ex art. 68, comma 2, lett. b) CCNL) sono assegnate i criteri di cui all'Allegato A) del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 1998-2001, così come successivamente modificato, e che si allega sub C) al presente CCDI, unitamente alle schede di valutazione individuale, una per le categorie A e B e una per le categorie C e D, allegate sub D) e sub E) e precisando che la valutazione delle prestazioni come sopra definite è da effettuare da ciascun Responsabile in relazione agli obiettivi del PEG.
6. Le parti convengono sulla necessità di riformare il sistema premiante per tenere anche conto della performance organizzativa, in modo che parte delle risorse complessive vengano ripartite in via previsionale tra i vari obiettivi in base al peso di ciascuno rispetto al totale degli stessi, come definito dalla Giunta Comunale nel PEG o in altro documento di maggior dettaglio. I premi correlati alla performance organizzativa verranno erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile. Gli obiettivi assegnati devono riguardare tutto il personale.
7. Le eventuali economie risultanti dai processi di distribuzione del fondo delle risorse decentrate, saranno portate ad ulteriore incremento delle risorse destinate all'incentivazione della produttività.
8. La corresponsione degli **incentivi per le funzioni tecniche** previsti dall'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 è effettuata in base al Regolamento approvato con DGC 47, oggetto di contrattazione decentrata in data 11.11.2021, in dipendenza delle somme accantonate e maturate.
9. La corresponsione degli **incentivi tributari** ex L. 145/2018, art. 1, comma 1091, è effettuata in base al Regolamento approvato con DGC 57/2021 ai sensi dell'art. 3 del Regolamento, si conviene di destinare il

4% a titolo di incentivo per il personale del Servizio Finanziario e l'1% per all'acquisto di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione; 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.

Art. 5 - Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al precedente articolo è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. Il contingente massimo di personale a cui può essere attribuita la maggiorazione di cui al comma 1 è pari a 1 unità.
3. In caso di parità nei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita al dipendente con la migliore valutazione media del triennio e, in caso di ulteriore parità, in base all'anzianità di servizio.

Art. 6 - Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, in accordo tra le parti.

Stazzano, li 27.12.2022

Delegazione trattante di parte pubblica

dott.ssa Roberta Nobile 

Delegazione trattante di parte sindacale

(R.S.U. non costituita)

CGIL FP Sig. Corrado Fontana



CISL FP SIG. Stefano Brollo



CSA RAL Sig. Ernestino Stornini



COSTITUZIONE DEL FONDO ANNO 2022

Il Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018 è **quantificato** per l'anno **2022** come segue:

DESCRIZIONE	IMPORTI EURO
Art. 67 c.1 CCNL 16/18 (Unico importo consolidato 2017)	33.762,41
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 16/18 (Incremento 83,20) NON soggetto al limite - a valere dall'anno 2019	915,20
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 16/18 (Differenziali PEO) NON soggetto al limite	683,40
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 16/18 (RIA personale cessato)	448,11
TOTALE	35.809,12
Art.1 c. 456 L. 147/2013 (Decurtazione permanente)	(-)1.523,74
Art.23 c.2 D.Lgs 75/2017 (Decurtazione del Fondo rispetto limite 2016)	(-)2.210,15
TOTALE RISORSE STABILI	32.075,23

DESCRIZIONE	IMPORTI EURO
Art. 43 L. 449/1997 (Entrate conto terzi - sponsorizzazioni – contributi utenza per servizi pubblici non essenziali) NON soggetto al limite	25,00
Art. 113 D.Lgs. 50/2016 (Quote incentivi funzioni tecniche) NON soggetto al limite	1.560,34
Art.1 c.1091 L.145/2018 (Recupero evasione IMU e TARI - incentivi tributari) NON soggetto al limite	855,96
Art. 67 c.3 lett. e) CCNL 16/18 (Risparmi da lavoro straordinario accertati a Consuntivo anno precedente - 2021) NON soggetto al limite	1.076,35
Art. 67 c.3 lett. h) (Integrazione fino all'1,2% ms. 1997) stabilito 1,20%	1.905,37
Art. 68 c.1 (Risorse fisse non utilizzate provenienti dall'anno precedente - 2021) NON soggetto al limite	74,82
TOTALE RISORSE VARIABILI	5.497,84

TOTALE GENERALE 2022	37.573,07
-----------------------------	------------------

Totale risorse non soggette al limite	32.382,00
Totale fondo anno 2016 (ai fini verifica del limite)	32.382,45

TOTALE FONDO LAVORO STRAORDINARIO 2022	6.238,71
---	-----------------

P

R

SL

A

SCHEDA DESTINAZIONE RISORSE DECENTRATE ANNO 2022

Le risorse sono **utilizzate** per l'anno **2022** come segue:

DESCRIZIONE	IMPORTI EURO
Art.68 c.1 CCNL 16/18 Indennità di comparto (quota a carico fondo)	3.835,59
Art.68 c.1 CCNL 16/18 Differenziali progressioni (storiche e attribuite nell'anno di riferimento)	16.707,72
Art.68 c.2 lett. c) CCNL 16/18 Indennità condizioni lavoro ex art.70-bis	1.551,00
Art.68 c.2 lett. d) CCNL 16/18 Indennità Turno – Reperibilità – Lavoro festivo	2.107,08
Art.68 c.2 lett. g) CCNL 16/18 Altre specifiche disposizioni di legge	25,00
Art.1 c.1091 L.145/2018 (Recupero evasione IMU e TARI - incentivi tributari)	855,96
Art.113 Dlgs 50/2016 – Incentivi funzioni tecniche	1.560,34
Art.68 c.2 lett. b) CCNL 16/18 Performance individuale	10.930,38
TOTALE GENERALE 2022	37.573,07

(Handwritten signatures)

COMUNE DI STAZZANO
(Provincia di Alessandria)

ALLEGATO A)

Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (Art. 12)

Criteri di valutazione per l'assegnazione dei compensi per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi.

La determinazione del premio da assegnare a ciascun dipendente tiene conto dei risultati delle prestazioni fornite, che sono però diversamente valorizzate in relazione alla collocazione del personale nel sistema di classificazione professionale, per cui a ciascuna posizione nell'ambito delle diverse categorie viene assegnato un particolare parametro.

In relazione alle Categorie-Posizioni economiche presenti nell'attuale dotazione Organica dell'Ente, si elabora il seguente prospetto:

POSIZIONE ECONOMICA	PARAMETRO	PUNTEGGIO	RISULTATO MINIMO VALUTAZIONE	RISULTATO MASSIMO VALUTAZIONE
B1	10	2-3-4-5	20	50
B2	10	2-3-4-5	20	50
B3	10	2-3-4-5	20	50
B4	10	2-3-4-5	20	50
B5	10	2-3-4-5	20	50
B6	10	2-3-4-5	20	50
B7	10	2-3-4-5	20	50
C1	10	2-3-4-5	20	50
C2	10	2-3-4-5	20	50
C3	10	2-3-4-5	20	50
C4	10	2-3-4-5	20	50
C5	10	2-3-4-5	20	50
D1	10	2-3-4-5	20	50
D2	10	2-3-4-5	20	50
D3	10	2-3-4-5	20	50
D4	10	2-3-4-5	20	50
D5	10	2-3-4-5	20	50
D6	10	2-3-4-5	20	50

Descrizione del punteggio:

2 = parziale corrispondenza alle aspettative concordate e/o parziale rispetto degli obiettivi di miglioramento dei servizi prefissati;

3 = prestazioni adeguate agli obiettivi, ma suscettibili di miglioramento;

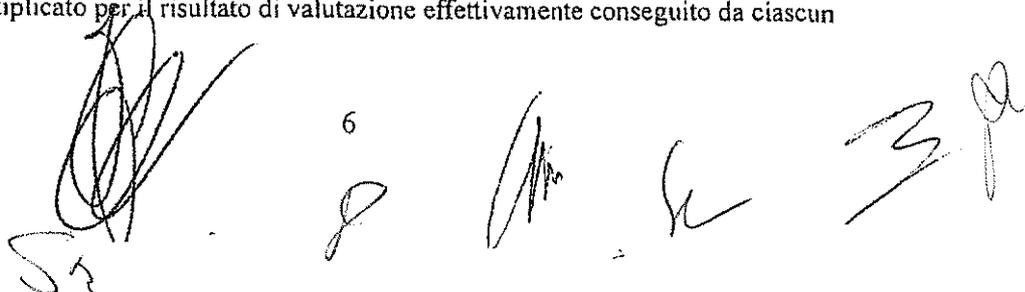
4 = prestazioni e risultati corrispondenti alle aspettative e agli obiettivi;

5 = prestazioni svolte, risultati ottenuti, capacità, impegno e flessibilità superiore alle aspettative.

Attribuzione del fondo :

Ai fini dell'assegnazione del premio individuale, il fondo stanziato viene suddiviso per la sommatoria dei punteggi di valutazione ottenuti dai dipendenti partecipanti all'utilizzazione del fondo ed il valore unitario così ricavato viene moltiplicato per il risultato di valutazione effettivamente conseguito da ciascun

6



SCHEDE DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE - CATEGORIE A E B

(Per l'incentivazione della produttività e il miglioramento dei servizi)

FATTORI	A	B	C	D	Valutazione
Qualità della prestazione individuale resa					
Puntualità e precisione nell'assolvimento della prestazione					
Qualità del risultato dell'attività lavorativa					
Accuratezza e controllo della qualità del prodotto					
Relazioni					
Propensione ai rapporti con l'utenza (interna o esterna)					
Attitudine alla collaborazione con i colleghi e con la struttura					
Capacità di relazioni interpersonali					
Tensione al risultato					
Capacità di gestione degli imprevisti					
Capacità di iniziativa individuale					
Tensione al miglioramento professionale					
Impegno Profuso					
Grado di attenzione nello svolgimento di azioni ripetitive					
Accuratezza e rapidità nell'esecuzione del lavoro					
Adattamento alle esigenze di flessibilità					
TOTALE					

Data: _____ **Firma del valutatore :** _____

Firma del valutato (per presa visione): _____

RISULTATO MASSIMO OTTENIBILE 600

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE – CATEGORIE C E D
 (Per l'incentivazione della produttività e il miglioramento dei servizi)

FATTORI	A	B	C	D	Valutazione
Qualità della prestazione individuale resa					
Puntualità e precisione nell'assolvimento della prestazione					
Qualità del risultato dell'attività lavorativa					
Accuratezza e controllo della qualità del prodotto					
Competenze Professionali					
Applicazione delle conoscenze professionali lavorative					
Capacità di proporre soluzioni innovative					
Autonomia operativa					
Relazioni					
Propensione ai rapporti con l'utenza (interna o esterna)					
Attitudine alla collaborazione con i colleghi e con la struttura					
Capacità di relazioni interpersonali					
Tensione al risultato					
Capacità di gestione degli imprevisti					
Capacità di iniziativa individuale					
Tensione al miglioramento professionale					
Disponibilità al cambiamento					
Capacità di adattamento ai mutamenti operativi					
Adattabilità ai mutamenti organizzativi					
Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità					
TOTALE					

Data: _____ **Firma del valutatore:** _____

Firma del valutato (per presa visione): _____

RISULTATO MASSIMO OTTENIBILE 750