

Intesa Contratto Collettivo Integrativo decentrato anno 2022

L'anno 2022, il giorno ventotto del mese di Dicembre alle ore quindici si dà atto che in data 18/11/2022 alle ore 16.00 si è riunita la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Montaldo Torinese, così composta:

- Segretario Comunale – Dott.ssa MAGLIONE Tiziana – Presidente;

La delegazione trattante di parte sindacale così composta

- il R.S.U. rappresentata dal Geom. Gianluca Olivero

CGIL - Assente

CISL presente rappresentata dal Sig. Roberto MASCOLO

UIL - Assente

i quali hanno definito il seguente accordo integrativo nell'ambito delle materie delegate a tale livello dalle vigenti disposizioni contrattuali nazionali

Le parti dato atto dei vincoli previsti dall'art. 7 del CCNL del 21/5/2018, laddove in particolare si prevede che i contratti decentrati integrativi non possono porsi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti, risultando nulle ed inapplicabili le clausole difformi;

dato atto inoltre che, ai fini di stabilire corrette relazioni sindacali, si impegnano ad applicare gli istituti previsti dal titolo II del CCNL del 21/5/2018;

Rilevata la necessità di definire la destinazione delle somme relative al costituito fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività secondo le modalità previste dall'art.68 CCNL del 21/5/2018

stipulano i seguenti istituti di contrattazione integrativa:

Oggetto e durata

Il presente contratto, in quanto contratto ponte collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.

Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Con cadenza annuale potranno essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo, in particolare verranno disciplinati i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

FINANZIAMENTI PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'

Art.1

Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2022

1. Il fondo è costituito ai sensi dell'art. 15 del CCNL del 31/3/99 e s. m. ei. e degli artt. 31 – 32 del CCNL. del 22/1/2004 e dell'art. 4 del CCNL. 09/05/2006 vedasi anche art 23 del D. Lgs 75/2017 e art.67 comma 3 del CCNL 21/05/2018 e s.m.i;

2. In particolare, le parti concordano:

Per l'anno 2022 le risorse relative al comma 1 dello stesso articolo sono quantificate secondo i criteri dello schema che allegato alla presente ne forma parte integrante e sostanziale;

Il fondo 2022 assume il valore totale di euro **7.122,54**

fondo consolidato - € **5.781,32**

altri incrementi stabili - € **310,25**

fondo variabile - € **1.030,97**

Art. 2

Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Le parti convengono che la gestione degli incentivi sarà ispirata ai seguenti principi fondamentali:

- corresponsione degli incentivi soltanto a fronte di un risultato individuale aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa;
- corresponsione di incentivi soltanto a conclusione del processo annuale di valutazione delle prestazioni e dei risultati;
- graduazione degli incentivi comunque in armonia con la dinamica salariale delle differenti categorie di inquadramento del personale in relazione alla disciplina generale di tali incentivi, le parti convengono sui seguenti criteri applicativi:

La valutazione individuale deve riguardare tutti i dipendenti comunali a tempo indeterminato, ivi compreso il personale in part-time in proporzione al servizio, nonché il personale a qualsiasi titolo cessato nel corso dell'anno di riferimento in rapporto al periodo di servizio, con esclusione del personale che non abbia completato il periodo di prova al 30 giugno dell'anno in questione.

UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE PER LA PRODUTTIVITA' E PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

ART.3

Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Per l'anno 2022, il totale delle risorse concordate per la contrattazione viene utilizzato come segue:

- a) Premi collegati alla performance individuale art. 68 c.2 lett b) CCNL 2018 – contrattate nel CCDI dell'anno **€ 4.909,21**

I premi individuali saranno graduati in proporzione alle risultanze della valutazione individuale, secondo i criteri già approvati nella deliberazione della Giunta Comunale n. 29 del 21.07.2021, esecutiva ai sensi di legge, avente per oggetto: "Approvazione piano degli indicatori della performance del Comune di Montaldo Torinese per l'anno 2021", con la quale sono stati forniti gli indirizzi per la costituzione delle risorse variabili, che si intende interamente richiamata.

ART. 4

Specifiche Responsabilità

Le parti concordano, ai sensi dell'art. 70-quinquies, secondo i limiti e le disponibilità finanziarie, la possibilità di compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, individuate attraverso apposito atto dell'amministrazione, riconoscendo una indennità di importo nella misura di € 350,00 annui lordi al personale delle categorie C in servizio presso l'Ente che non risultino incaricati di posizione organizzativa.

ART. 5

Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)

Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. La possibilità di fruire dell'orario flessibile viene concessa a tutti i dipendenti dell'Ente secondo diverse modalità rispetto alle esigenze dell'ufficio a cui appartengono.

La flessibilità dell'orario di lavoro non potrà essere applicata ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti.

A seguito dell'entrata in vigore del C.C.N.L. 21.05.2018, sono stabilite le fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita dall'Ente, conciliabili con le esigenze di servizio; compatibilmente all'attività lavorativa, il dipendente potrà avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

La flessibilità dell'orario di lavoro sarà realizzata nel modo seguente:

All'inizio di ogni anno i Responsabili di settore provvedono a portare a conoscenza del personale gli elementi fondamentali su cui si baserà la valutazione individuale, e in particolare degli obiettivi, individuali e/o di gruppo, assegnati al settore.

- 1) *Il sistema d'incentivazione del personale si baserà sull'attuazione degli obiettivi definiti nella Relazione Previsionale e Programmatica annuale, assegnati al centro di responsabilità secondo il modello "allegato A"; i servizi e uffici definiranno i piani d'attività annuali che dovranno interessare l'insieme dei dipendenti; gli obiettivi verranno effettuati e sviluppati in orario di lavoro;*
- 2) *le risorse saranno ripartite in base al personale coinvolto per numero e categoria;*
- 3) *per la valutazione della partecipazione dei gruppi e dei singoli all'attuazione dei piani di lavoro e per l'effettivo raggiungimento degli obiettivi si utilizzeranno i criteri contenuti negli allegati A e C, ovvero la valutazione del Responsabile ex art. 6 del Ccnl-Ordinamento;*
- 4) *per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati o dai loro rappresentanti sindacali che sarà preso in esame dal nucleo di valutazione per la revisione o conferma entro dieci giorni dalla presentazione;*
- 5) *ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al gruppo o servizio di riferimento in modo chiaro e completo e avrà diritto di averne copia. Per valutazione di gruppo si utilizzerà il report consuntivo dell'Allegato A e ciò potrà essere di pubblica conoscenza. E' fatto divieto di pubblicizzare le valutazioni individuali che rimangono nella sfera della privacy e trattati in tal senso. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione e responsabilità del Responsabile del servizio o ufficio.*
- 6) *Il report per la valutazione individuale, ex art 6 del vigente contratto-ordinamento, dovrà essere conforme all'Allegato C.*

vengono stabiliti altresì i seguenti criteri:

Ai fini della determinazione della quota destinata a compensare la produttività e il miglioramento dei servizi, sono da considerarsi presenze in servizio non comportanti valutazione da parte del Responsabile di settore:

- congedo obbligatorio per maternità;
- permessi per motivi sindacali non a tempo pieno
- recuperi di lavoro straordinario
- ferie e permessi retribuiti al 100%
- infortuni per cause di servizio
- gravi patologie.

Le assenze di servizio non ricomprese nel paragrafo precedente e che superano i 30 giorni, determinano la decurtazione proporzionale del premio; dalle teoriche 1830 ore saranno perciò sottratte 7 ore per ogni giorno di assenza oltre il trentesimo.

Al personale posto in congedo o aspettativa non retribuita, oppure in distacco sindacale o per mandato amministrativo, non saranno corrisposte quote di produttività per il periodo relativo.

I compensi relativi alle assenze di servizio, non corrisposti al dipendente assente, verranno ripartiti tra i dipendenti del settore di appartenenza, nel rispetto dei coefficienti sopra citati;

- Uffici Amministrativi e Tecnici: massimo 1 ora di posticipo all'entrata in servizio e massimo 1 ora di anticipo all'uscita dal servizio;

L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione della flessibilità di cui sopra, dovrà essere recuperato nell'ambito del mese di fruizione della stessa, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile.

Nel caso di utilizzo di flessibilità che vada ad interferire con l'orario di apertura al pubblico dovrà comunque essere garantita la presenza di un dipendente in servizio.

L'utilizzo della flessibilità potrà essere ulteriormente implementato a favore di singoli dipendenti per venire incontro a gravi e documentate esigenze, in tal caso il Responsabile di Servizio dopo aver debitamente valutato le motivazioni ed aver verificato l'inesistenza di problemi di natura organizzativa interna potrà concedere l'ulteriore implementazione della flessibilità dell'orario di lavoro.

ART. 6 **Progressione Economico Orizzontali**

Coerentemente con il CCDI 2021 viene dato avvio ad un ciclo di progressioni economico orizzontali su graduatoria unica che prevede un totale del 50% degli aventi diritto aventi decorrenza economica rispettivamente 01/12/2022 e 01/01/2023 per un totale di 2 unità di categoria C.

Note a verbale:

Le parti concordano, previo previsione in bilancio di idoneo stanziamento, sull'incremento del valore facciale del buono pasto fino alla concorrenza di € 7,00/caduno erogabili nella medesima modalità con decorrenza 01/01/2023.

Le parti concordano, previa approvazione di Giunta di apposito Regolamento, lo stanziamento degli incentivi di funzione tecnica art. 113 impegnandosi a valorizzare tali importi nel quadro economico dei lavori e dei servizi in gara.

Le parti concordano sulla costituzione dell'indennità per maneggio valori fissando sin da ora l'importo di € 1,00/die, a seguito di conto di gestione.

firmati in originale

Segretario Comunale
Dott.ssa MAGLIONE Tiziana
Presidente



R.S.U. rappresentato dal
Geom. Gianluca OLIVERO



CISL rappresentata dal
Sig. Roberto MASCOLO



OGGETTO: Intesa Contratto Integrativo Decentrato

Relazione Tecnico Finanziaria

Vista l'allegata pre-intesa del Contratto Collettivo Integrativo Decentrato

Visto il Bilancio di previsione per l'Esercizio finanziario competente

Visto l'art. 5, comma 3 del CCLN del 01-04-1999

Attesa la propria competenza

S I A T T E S T A

Che il bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2022 presenta stanziamenti idonei a finanziare le spese derivanti dal Contratto Collettivo Integrativo Decentrato.

**Il Responsabile del Servizio Finanziario
Dott.ssa Rosangela BECHIS**

