



COMUNE di CANTALUPA

Città Metropolitana di Torino



Via Chiesa n.43 - C.A.P 10060

TEL (0121) 35.21.26 – FAX (0121) 35.21.19 – email protocollo@pec.comune.cantalupa.to.it

C.C.N.L. FUNZIONI LOCALI 21.05.2018

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE

Anno 2022

FP CGIL  

Il giorno 20/12/2022 presso il Comune di Cantalupa,

tra la Delegazione Trattante di parte datoriale composta da:

- Dr.ssa Elisa Samuel – Segretario comunale;

e

la rappresentanza sindacale unitaria composta da:

- la Rappresentanza Sindacale Unitaria:
 - Sanmartino Paola

la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

- CISL:
- CGIL: Davide Tron
- CSA:
- UIL:

Viste le deliberazioni della Giunta Comunale:

- n. 74 del 06/12/2022, con la quale il Segretario comunale pro tempore è stato individuato quale componente unico della delegazione trattante di parte datoriale;
- n. 75 del 06/12/2022, con la quale sono stati forniti gli indirizzi per l'avvio della contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2022;

Visto il verbale di pre-intesa in data 13/12/2022

si conviene e si stipula quanto segue:

FP  

Art. 1
Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato.

In data 16.11.2022 è stato sottoscritto il CCNL del comparto funzioni locali 2019-2021. Il presente contratto regola pertanto la sola annualità 2022, nelle more dell'adeguamento della contrattazione per il successivo triennio. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

- a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
- b) d.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- c) d.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- d) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- e) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, le cui disposizioni continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con le previsioni del CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018 o non disapplicate.

Art. 2
Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Cantalupa e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).

2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

4. La sua durata è triennale salvo:

FP COLLETTIVO
 

- a) modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
- b) la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
- c) la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Art. 3

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie.

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2016 – 2018 e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 2016-2018 che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale sono nominati dalla Giunta Comunale.

Art. 4

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Le parti danno atto che le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.
2. In caso di superamento di vincoli finanziari accertato da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli.
3. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.

Art. 5

Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Le relazioni sindacali si articolano nei modelli relazionali di cui all'art. 3 del C.C.N.L. 21 maggio 2018.

FP CGIL  

3. Sono oggetto di contrattazione, le materie indicate nell'art. 7, comma 4 del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 6

Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 7

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 8

Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

1. Le politiche dell'orario di lavoro sono improntate ai seguenti criteri, previa informativa sindacale:
 - Funzionalità: l'orario di lavoro dovrà essere funzionale al servizio e dovrà tener conto delle esigenze dell'utenza;
 - Organicità: la prestazione giornaliera non potrà essere frazionata in più di due periodi, salvo eccezionali e temporanee esigenze di servizio;
 - Omogeneità: l'arco temporale di impegno giornaliero individuale non potrà superare, di norma, le 10 ore.

Art. 9
Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per il triennio 2018/2020 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 2.162,37 annui. Nel fondo di cui al presente articolo non rientrano le risorse di cui all'art. 39, comma 1, del C.C.N.L. 14.09.2000 e all'art. 14, comma 5, del C.C.N.L. 01.04.1999.
2. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Responsabile competente.
3. Si richiama l'art. 38, comma 2, del C.C.N.L. 14.09.2000 .
4. Le parti concordano di non elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 38 del C.C.N.L. 14.09.2000.

Art. 10
Posizioni organizzative

1. Le parti prendono atto che la disciplina delle posizioni Posizione Organizzativa è stato interamente rivista come previsto dal CCNL-FL 2016/2018 e a tal fine si richiamano:
 - il Contratto Collettivo Decentrato integrativo per la definizione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa per i Comuni di Perosa Argentina, Cantalupa, Frossasco, Pramollo, Roletto e San Germano Chisone, sottoscritto in data 08/05/2019;
 - l'accordo per la definizione dei criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa e per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa indennità per i Comuni di Perosa Argentina, Cantalupa, Frossasco, Pramollo, Roletto e San Germano Chisone, sottoscritto in data 08/05/2019
 - la deliberazione della Giunta comunale n. 32 del 17/05/2019, recante "Criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa e per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa indennità" e "Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa" - approvazione modifiche al regolamento comunale per l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi - Presa d'atto della graduazione delle posizioni organizzative dell'ente - Determinazione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative".

Art. 11
Quantificazione delle risorse decentrate

1. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 17 del presente contratto integrativo.
2. La parte sindacale prende atto che il Comune, con deliberazione G.C. n. 75 del 06/12/2022, ha fornito, tra l'altro, gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente per l'anno 2022 e che, con determinazione del Responsabile del Personale n. 519 del 06/12/2022, in applicazione dell'art. 67 del C.C.N.L. del 21.05.2018, le risorse decentrate per l'anno 2022 sono state quantificate secondo quanto riportato nel prospetto allegato al presente contratto (Allegato A).

3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL sono state stanziare, come da Determinazione sopra citata, per l'anno 2022 per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance. Per gli anni seguenti, trattandosi di risorse variabili, si procederà con apposito atto.

Art. 12

Utilizzo delle risorse decentrate

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - b) premi correlati alla performance organizzativa;
 - c) premi correlati alla performance individuale;
 - d) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
 - e) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 15.
 - f) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.
2. Per l'anno 2022 le risorse decentrate, quantificate, in applicazione del l'art. 67 del C.C.N.L. del 21.05.2018, complessivamente in € 26.362,98 sono destinate alla realizzazione delle finalità indicate dell'art. 68 del C.C.N.L. del 21.05.2018, ed utilizzate per erogare compensi, indennità ed incentivi come riportato nel prospetto che si allega al presente verbale e per gli importi indicati per ciascuna destinazione (**Allegato B**).
3. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile, nonché quanto residua dopo l'assegnazione delle indennità previste dal contratto, salvo conguagli a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance, secondo la disciplina di cui al successivo art. 17.

Art. 13

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività secondo le seguenti misure:
 - Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,00 al giorno;
 - Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
 - Espletamento di maneggio valori: (importo annuale dei valori maneggiati e corrispondente graduazione dell'indennità):

da € 500,01 a € 1.000,00	Euro 1,00
Oltre € 1.001	Euro 1,55

2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte e tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci per i giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Nel caso in cui si realizzassero minori giornate di svolgimento dell'attività rispetto all'importo stimato, le economie maturate andranno ad incrementare le risorse premiali previste per la performance.

FP


L'indennità condizioni di lavoro non è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies del C.C.N.L. 21/05/2018.

ATTIVITÀ A RISCHIO:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

– utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

– attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

– attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

ATTIVITÀ DISAGIATE:

Il disagio è una condizione riconducibile a fattori che connotano in modo peculiare e differenziato la prestazione di alcuni dipendenti sotto il profilo spaziale (luogo di lavoro), temporale (modalità di espletamento della prestazione tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale del dipendente, i normali ritmi di vita, i tempi di recupero psico-fisico), strumentali e relazionali.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio: prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico, di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo. La condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

MANEGGIO VALORI

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Il maneggio valori diviene rilevante ai fini della corresponsione di tale indennità unicamente nel caso di nomina ad economo o agente contabile, individuati con provvedimento ufficiale e tenuti alla resa del Conto alla Corte dei Conti.

Per la misura dell'indennità si tiene conto dell'importo totale maneggiato durante l'anno come risultante dal rendiconto dell'agente contabile.

L'indennità viene riconosciuta ai dipendenti che nell'anno maneggino valori di cassa per importi superiori a € 500,00.

3. Si dà atto che alla data attuale non risultano dipendenti che espletano attività disagiate o soggette a rischio e che l'economista comunale è titolare di posizione organizzativa.

Art. 14

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (art. 70-quinquies del C.C.N.L. 21/05/2018)

1. Per i dipendenti di categoria B, C e D, che non risultino incaricati di posizione organizzativa,

cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art. 70-quinquies, comma 1, del C.C.N.L. del 21.05.2018, è prevista un'indennità nella misura massima di € 3.000,00 annui lordi.

2. Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Categoria, profilo e specifica responsabilità	Specifica responsabilità	N. dipendenti.	Importo €
Istruttore tecnico cat. C – in convenzione con il Comune di Cumiana	Responsabilità delle pratiche relative alla commissione locale per il paesaggio del Comune di Cantalupa – istruttoria pratiche commissione locale per il paesaggio dei Comuni di Cantalupa e Frossasco, con coordinamento professionisti e Responsabilità delle proposte di provvedimento finale inerenti gli atti dell'urbanistica	1 Part-time	1.500,00*

* Importo già proporzionato al tempo di lavoro

3. In applicazione dell'art. 70-quinquies, comma 2, del C.C.N.L. del 21.05.2018, compete una specifica indennità al personale di categoria B, C, e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare specifiche responsabilità, attribuite con atto formale. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 350,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa.

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono pertanto i seguenti:

Categoria e profilo	N. dipendenti.	Importo €
Istruttore amministrativo cat. C	1	350,00

4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno utilizzati per l'erogazione dei premi correlati alla performance individuale (art. 68, comma 2, lettera b), del C.C.N.L. 21.05.2018).

5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

6. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

7. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 convertito in legge 133/08.

8. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/01.

9. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate all'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 convertito in legge 133/08. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel predetto art. 71, comma 1, l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

Art. 15

Progressione economica orizzontale all'interno della categoria

(art. 16 del C.C.N.L. 21/05/2018)

1. Le parti danno atto che non si prevedono per l'anno 2022 progressioni economiche nella categoria, al fine di valorizzare l'apporto dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa alla performance dell'ente.
2. Le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
3. Le parti danno atto che:
 - a. la progressione economica all'interno della categoria, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina dell'art. 16, comma 6, del C.C.N.L. 21.05.2018;
 - b. la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
 - per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
 - per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
 - per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
 - c. il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al C.C.N.L. 21.05.2018;
 - d. al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
3. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera c), del C.C.N.L. 21.05.2018 i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche sono i seguenti:
 - a) **pubblicità e trasparenza** della procedura: per ogni progressione economica orizzontale all'interno della categoria viene pubblicato nella bacheca sindacale un avviso pubblico nel quale sono indicati la data entro la quale dev'essere presentata la candidatura e la documentazione necessaria. La graduatoria sarà resa pubblica mediante pubblicazione nella bacheca sindacale. Ogni dipendente potrà prendere visione di tutta la documentazione relativa alla procedura interessata;
 - b) **rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;**
 - c) **tutela amministrativa e giudiziaria:** è stabilito in giorni 30 il periodo entro cui il dipendente potrà presentare ricorso interno prima di attivare le altre procedure di contenzioso. L'amministrazione avrà 15 giorni di tempo entro il quale prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche;
 - d) **protezione dei dati personali:** è fatto divieto di pubblicizzare le valutazioni individuali che rimangono nella sfera della privacy e trattati in tal senso.
4. In applicazione dell'art. 16 del C.C.N.L. del 21.05.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
 - a) verrà stilata una graduatoria di tutti i dipendenti che hanno presentato domanda per ottenere la progressione economica sulla base del punteggio medio della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di attribuzione della progressione economica;
 - b) in caso di parità si valuterà l'anzianità nella categoria economica e in subordine l'anzianità di servizio complessiva del dipendente.
5. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita ai primi dipendenti in graduatoria nell'ambito delle risorse disponibili.
6. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione

un'anzianità di servizio minima di **ventiquattro** mesi nella posizione economica di livello iniziale alla scadenza dell'avviso pubblico.

7. Ai fini della maturazione del triennio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno.

8. Sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e congedo non retribuiti.

9. Sono ammessi alla selezione per la progressione economica i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'Ente alla data di scadenza dell'avviso pubblico di cui al comma 3, lettera a).

10. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione percentuale media del triennio pari almeno al 70% del massimo ottenibile in base al sistema di valutazione.

11. Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'ultimo triennio, hanno ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto, come da leggi e contratti collettivi nazionali vigenti.

12. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno utilizzati per l'erogazione dei premi correlati alla performance individuale (art. 68, comma 2, lettera b), del C.C.N.L. 21.05.2018).

Art. 16

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (art. 68, comma 2, lettera g), CCNL21.05.2018)

1. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi, di cui al presente articolo, trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse transitano nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, c.3, lett. c) del CCNL 21 maggio 2018 e sono distribuiti secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.

2. Le parti danno atto che i criteri per l'erogazione del fondo per funzioni tecniche, di cui all'art. 113/ del D.lgs. n. 50/2016, sono stati approvati nell'ambito del contratto decentrato per l'anno 2017 e successivamente adottati con specifico regolamento, approvato con deliberazione della giunta comunale n. 87 del 15/12/2017.

3. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge da inserire per l'anno 2022 nel presente CCDI sono le seguenti:

a) le risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 per l'anno corrente ammontano ad un totale di € 6.300,00.

Art. 17

Premi correlati alla performance

1. Alla performance vengono destinate le risorse residue dopo il finanziamento di tutti gli istituti disciplinati nei precedenti articoli. La metodologia per la valutazione della performance è quella di cui alla DGC n. 40/2011, così come integrata dalla DGC n. 33/2019.

2. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

3. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla performance individuale, gli operatori che hanno prestato il servizio nell'Ente per almeno 120 giorni lavorativi.

4. L'erogazione del premio della performance sarà effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente contratto decentrato, in unica soluzione annuale, di norma, entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

5. L'ente, annualmente, in sede di approvazione del P.E.G./Piano della performance assegna degli obiettivi relativi alla performance organizzativa e alla performance individuale. Considerato l'esiguo numero di dipendenti si concorda che alla performance organizzativa venga destinata una quota pari al 60% delle risorse complessive destinate alla performance.

6. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa e individuale vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel P.E.G./Piano della performance, approvato annualmente con deliberazione della Giunta Comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.

7. Gli obiettivi di performance organizzativa e individuale vengono valutati con la scheda prevista dal sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente in base al contributo individuale di ciascun dipendente al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza.

8. Al finanziamento della performance individuale è assegnata una quota pari almeno al 40% delle risorse variabili come definite dall'art. 68, comma 3, del C.C.N.L. 21/05/2018.

MAGGIORAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

9. Le parti definiscono che la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 del C.C.N.L. 21/05/2018 è fissata nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale. Tale maggiorazione può essere attribuita soltanto ad un massimo di un dipendente. La maggiorazione è assegnata al dipendente che ha ottenuto la valutazione più alta della performance individuale per l'anno di riferimento. In caso di parità di valutazione, il premio è assegnato al dipendente che ha conseguito il punteggio più elevato nella scheda relativa al raggiungimento degli obiettivi e, in subordine, in base all'anzianità di servizio complessiva del dipendente. In caso di dipendente part-time, il valore del premio è proporzionato alla percentuale in cui è articolato il rapporto stesso.

10. Si considerano valutati positivamente i dipendenti non in possesso di posizione organizzativa che ottengono un punteggio pari o superiore a 61 punti sulla base dell'attuale sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente.

Per determinare le risorse da distribuire alla performance individuale al netto della maggiorazione del premio individuale, verrà applicata la seguente formula:

$$P = P_i - ((P_i / (\text{Dip.} + 0,3)) \times 0,30)$$

P = risorse da distribuire relative alla performance individuale

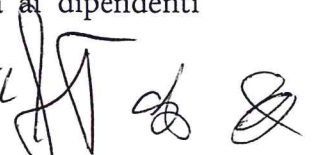
P_i = risorse relative alla performance individuale

Dip. = dipendenti valutati positivamente

Art. 18

Deroghe in materia di riposo giornaliero

1. A causa del numero ridotto di dipendenti a disposizione, delle numerose incombenze previste e del prolungamento dell'orario di apertura degli uffici comunali, la disciplina di cui all'art. 7 del D.Lgs. 08.04.2003, n. 66 in materia di riposo giornaliero non si applica ai dipendenti

FP Coll. 

chiamati a prestare lavoro straordinario in occasione di consultazioni elettorali o referendarie o in occasione di calamità naturali.

2. In tali casi, il dipendente che non usufruisce delle 11 ore di riposo giornaliero ha diritto ad un periodo equivalente di riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

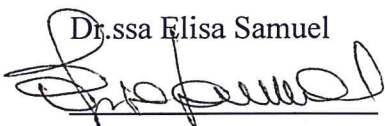
Art. 19 Disposizioni finali

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 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, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

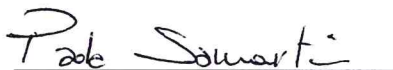
**LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI
PARTE PUBBLICA**

Dr.ssa Elisa Samuel



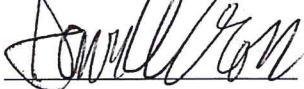
**LA DELEGAZIONE SINDACALE
RSU**

Paola Sanmartino



OO.SS. Territoriali

CGIL Davide Tron



8

FP
8



Comune di Cantalupa	
	Preventivo 2022
RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Risorse storiche	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 22.05.2018 (A)	21.424,97
Incrementi stabili soggetti al limite	
Art. 33 comma 2 DL 34/2019 - Incremento valore medio procapite del fondo rispetto al 2018	592,72
Totale incrementi stabili (a)	592,72
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	440,05
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento € 83,20 per dipendente, a valere dal 2019	416,00
Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)	856,05
DECURTAZIONI - a detrarre	
Totale decurtazioni parte stabile (c)	0,00
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a-c)	22.017,69
I - TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b-c)	22.873,74
RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Art. 67 c. 4 CCNL 2018 - integrazione 1,2%	594,09
Totale voci variabili sottoposte al limite (d)	594,09
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	6.300,00
Art. 67 c. 3 lett. e) CCNL 2018 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	381,15
Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (e)	6.681,15
II - TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e)	7.275,24

FP 6/16




III - TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI (I+II)	30.148,98
---	------------------

DECURTAZIONI ANNI PRECEDENTI	
Decurtazioni ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis secondo periodo L. 122/2010	
Decurtazioni operate nel 2014 (cessazione e rispetto limite - periodo 2011/2014) - (f)	0,00
Decurtazioni totali operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	
Decurtazioni operate nel 2016 (cessazione e rispetto limite 2015) - (g)	3.786,00
Decurtazioni per rispetto limite	
Decurtazione dovuta per rispetto limite 2016 (h)	0,00
IV - TOTALE RISORSE FONDO SOGGETTO AL LIMITE DOPO LE DECURTAZIONI (A+a-c+d-f-g-h)	18.825,78
V - TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (IV+e+b)	26.362,98



FONDO STRAORDINARIO - Art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999	
Fondo straordinario stanziato	2.162,37
Fondo straordinario erogato	

TOTALE SALARIO ACCESSORIO per rispetto tetto art. 23 c. 2 del D.Lgs 75/2017			
RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2016			
Fondo stabile 2016	21.424,97		
Fondo variabile 2016 sottoposto al limite	2.250,90		
Decurtazioni PARTE STABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite	3.786,00		
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	19.889,87		
Indennità di Posizione e risultato PO	41.440,00		
Fondo Straordinario 2016	2.162,37	Quota Fondo	Quota PO
Quota di incremento valore medio procapite del trattamento accessorio rispetto al 2018 - Art. 33 c. 2 DL 34/2019- aumento virtuale limite 2016	1.777,72	592,72	1.185,00
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	65.269,96		
RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2022			
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	18.825,78		

FP Cori


Indennità di Posizione e risultato PO anno corrente	44.281,81
Fondo Straordinario anno corrente	2.162,37
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	65.269,96



RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO	OK
---	-----------

FP GGJ  

Q Q FP GALT

Utilizzo

COMUNE DI CANTALUPA	
UTILIZZO RISORSE FONDO DECENTRATO	2022
Indennita' di comparto	2.830,72
Progressioni orizzontali	10.145,16
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	12.975,88
Indennità per specifiche responsabilità ex art. 70-quinquies comma 1 CCNL 2016-18	1.500,00
Indennità per specifiche responsabilità ex art. 70-quinquies comma 2 CCNL 2016-18	350,00
Incentivi funzioni tecniche ex art. 67 comma 3 lett. c) CCNL 2016-18	6.300,00
Performance organizzativa ex art. 68 comma 2 lett. A CCNL FL 2016-18	3.142,26
Performance individuale ex art. 68 comma 2 lett. B CCNL FL 2016-18	2.094,84
TOTALE UTILIZZO RISORSE VARIABILI	13.387,10
TOTALE UTILIZZO RISORSE	26.362,98
Somme ancora da contrattare - come da ipotesi	7.087,10

FP GLL  

10

8

FP (014)