

COMUNE DI BRUINO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

Anno 2022

Premesso che:

- in data 28 novembre 2022 è stata sottoscritta una ipotesi del contratto collettivo integrativo del personale non dirigente per l'anno 2022;
- il Revisore dei Conti di questo Comune con il verbale in data 6 dicembre 2022 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio;
- la Giunta Comunale con deliberazione n. 137 in data 15 dicembre 2022 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

In data 19 dicembre 2022 ha avuto luogo l'incontro tra:

per la delegazione datoriale:

Elisabetta SCATIGNA Presidente/Segretario Comunale		PRESENTE / ASSENTE
Ornella CHIARETTA Responsabile Servizi Amministrativi e Informativi		PRESENTE / ASSENTE
Bartolomeo DI NUZZO Responsabile dei Servizi Finanziari		PRESENTE / ASSENTE

per la delegazione sindacale:

Maurizio CUTAIA	Rappr. territoriale UIL	PRESENTE / ASSENTE
Roberto MASCOLO	Rappr. territoriale CISL	PRESENTE / ASSENTE
Rossella D'AMBRA	Rappr. territoriale CGIL	PRESENTE / ASSENTE
Diego BAZZUCCO	RSU	PRESENTE / ASSENTE
Tiziana CELLONE	RSU	PRESENTE / ASSENTE
Gianfranco FALCOMER	RSU	PRESENTE / ASSENTE
Remo RUGO	RSU	PRESENTE / ASSENTE

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente il presente Contratto Collettivo Integrativo valevole quale accordo "ponte" per l'anno 2022. Vengono applicate le clausole del precedente contratto integrativo per il triennio 2019-2021, sottoscritto il 12 settembre 2019, per quanto compatibili ed applicabili.

Art. 1 - Oggetto, campo di applicazione e durata.

Art. 2 - Interpretazione autentica delle clausole controverse.

Art. 3 - Costituzione e utilizzo del fondo risorse decentrate. Anno 2022.

Art. 4 - Criteri per utilizzo risorse disponibili.

Art. 5 - Utilizzo delle risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 6 - Progressioni economiche orizzontali - Anno 2022.

Art. 7 - Obiettivi di performance.

Art. 8 - Riconoscimento delle indennità.

Art. 9 - Differenziazione del premio individuale.

Art. 10 - Compensi diretti ad incentivare la performance individuale.

Art. 1 Oggetto, campo di applicazione e durata.

Il presente CCI si applica al periodo 01.01.2022 – 31.12.2022, a tutto il personale dipendente in servizio presso l'ente a tempo indeterminato, a tempo pieno e a tempo parziale.

Gli effetti giuridici sostanziali decorrono dalla data di stipula formale del presente contratto, che avviene dopo aver acquisito l'autorizzazione da parte della Giunta.

Art 2 Interpretazione autentica delle clausole controverse

Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 3 Costituzione e utilizzo del Fondo Risorse Decentrate ANNO 2022.

Il fondo destinato per l'anno 2022 al finanziamento del trattamento accessorio è stato costituito con le determinazioni del Responsabile del Settore Servizi Amministrativi e Informativi n. 498 del 15/11/2022 e n. 538 del 29/11/2022, assunte secondo gli indirizzi e le direttive impartite dall'Amministrazione con le deliberazioni della Giunta Comunale n. 44 del 14/04/2022 e n. 119 del 10/11/2022:

<i>origine risorse</i>	<i>stabili</i>	<i>variabili</i>
Unico importo consolidato anno 2017	106.504	
Importo RIA (retribuz. anzianità) e assegni "ad personam" – (personale cessato dal 2017 al 2020)	5.987	
Importo RIA (retribuz. anzianità) e assegni "ad personam" – (personale cessato nel 2021)	874	
Adeguamento ai sensi dell'art. 33, c. 2, d.l. 34/2019 (per incremento dotazione organica – art. 67, c. 2, lett. h ccnl 2018)	1.347	
Decurtazione consolidata anni 2011-2014 (art. 9, c. 2-bis d.l. 78/2010)	- 7.141	
Incremento art. 67 c. 2 lett. a CCNL 21.5.18 (€ 83,20 x dipendente al 31.12.2015)	3.578	
Differenziali progressione economiche orizzontali	2.372	
Incremento art. 79 c. 2 lett. a CCNL 16.11.2022 (€ 84,50 x dipendente al 31.12.2018) - quota relativa all'anno 2021		3.192
Frazione di RIA anno precedente – art. 67 comma 3 lett. d ccnl 2018		282
Integrazione risorse per max 1,2% monte salari 1997		9.522
Obiettivi del Piano della performance • Utilizzo proventi derivanti da sanzioni C.d.S. (art. 208 dlgs. 285/1992): per € 3.600 per potenziamento servizi di controllo Polizia Locale • OBIETTIVI PERFORMANCE 22.830		26.430
Risparmi accertati 2021 su fondo lavoro straordinario		1.110
Incentivi per funzioni tecniche D. Lgs. 50/2016		10.279
Incentivi per funzioni tecniche e servizi Affari Generali D. Lgs. 50/2016		15.140
Incentivi per recupero TARI e IMU		7.400
Compensi ISTAT per Censimento popolazione 2021		7.558
totale	113.521	80.913
Totale	194.434	
Decurtazione per rispetto limite 2016 – art. 23 comma 2 D. Lgs 75/2017	- 1.340	
Ammontare complessivo delle risorse da destinare al trattamento accessorio anno 2022		193.094

Il fondo in oggetto verrà utilizzato indicativamente come indicato nel seguente prospetto e specificato in dettaglio negli articoli dal n. 4 al n. 10 del presente CCI.

PROSPETTO RIEPILOGATIVO UTILIZZO FRD

PROGRESSIONI ORIZZONTALI del personale dipendente: SPESA PRESUNTA 2022 per progressioni già assegnate	69.050
NUOVE PROGRESSIONI ORIZZONTALI Stanziamiento dal 1.01.2022 per nuove p.e.o.	6.300
INDENNITA' DI COMPARTO: SPESA PRESUNTA 2022 per quota a carico Fondo	18.750
INDENNITA':	
- PER CONDIZIONI DI LAVORO (rischio e maneggio valori)	2.300
- PER PARTICOLARI FIGURE PROFESSIONALI (addetto ai tributi, stato civile, protezione civile)	1.400
- PER SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE	2.000
- PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art 70-quinquies Ccnl 21.05.2018)	3.700
- PER FUNZIONI DI RESPONSABILITA' POLIZIA LOCALE (art 56-sexies Ccnl 21.05.2018)	1.400
PERFORMANCE individuale e collettiva	24.987
OBIETTIVI DI PERFORMANCE:	
- Vigilanza serale Polizia Locale	4.800
- Servizio di turnazione Polizia Locale	9.530
- Protezione Civile, con riguardo alla reperibilità degli addetti al servizio	6.000
- Servizio di sgombero neve, insabbiatura marciapiedi	2.500
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE:	
- Incentivi funzioni tecniche D. Lgs. 50/2016	10.279
- Incentivi funzioni tecniche e servizi Affari Generali D. Lgs. 50/2016	15.140
- Recupero evasione TARI e IMU	7.400
- Compensi ISTAT per Censimento Popolazione 2021	7.558
totale	193.094

Art. 4
Criteri per utilizzo risorse disponibili

Le risorse decentrate **stabili** sono destinate, secondo le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative vigenti, attraverso la contrattazione integrativa avente cadenza annuale, al trattamento economico degli istituti contrattuali aventi carattere di stabilità e continuità nel tempo.

Le parti convengono di destinare per il 2022 la quota delle risorse stabili ancora disponibile dopo il pagamento delle progressioni orizzontali esistenti e dell'indennità di

comparto (residui circa € 25.700) al riconoscimento di nuove progressioni economiche, fino a € 6.300 secondo i criteri di cui all'art. 6 del CCI per il triennio 2019-2021 sottoscritto il 12/09/2019, e all'erogazione delle indennità per condizioni di lavoro, per particolari figure professionali, per servizio esterno della Polizia Locale e per specifiche responsabilità (complessivamente previste in € 10.800).

Le risorse decentrate **variabili** sono destinate secondo le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative vigenti, attraverso la contrattazione integrativa avente cadenza annuale, al trattamento economico degli istituti contrattuali aventi carattere di variabilità.

Art. 5

Utilizzo delle risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge.

Gli stanziamenti relativi agli istituti previsti da specifiche disposizioni rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i, e c. 5 lett. b CCNL 2018:

- a) le risorse destinate all'incentivazione del personale che svolge funzioni tecniche (art. 113 D. Lgs. 50/2016) sono presuntivamente quantificate in € 10.279,00.
- b) le risorse destinate all'incentivazione del personale che svolge funzioni tecniche e servizi per settore Affari Generali (art. 113 D. Lgs. 50/2016) sono presuntivamente quantificate in € 15.140,00.
- c) le risorse destinate all'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero TARI e IMU (art. 1, c. 1091 Legge 145/2018) sono presuntivamente quantificate in € 7.400,00.
- d) le risorse destinate al compenso per il Censimento Popolazione 2021, quantificate in € 7.558,00.

Art. 6

Progressioni economiche orizzontali – Anno 2022

L'ente riconosce le progressioni economiche di cui all'art. 16 del CCNL 21/05/2018 in base ai seguenti criteri generali:

✓ nei limiti delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione integrativa per l'anno di riferimento;

✓ in relazione ai risultati ottenuti con riferimento alla performance organizzativa e alla performance individuale, come da valutazioni annuali relative al triennio precedente.

Per l'anno 2022 viene quindi indetta una selezione per l'attribuzione di progressioni economiche orizzontali per il personale di categoria B, C e D del Comune di Bruino, con decorrenza giuridica ed economica dal 1° gennaio 2022.

Per la partecipazione alla procedura selettiva sono richiesti i requisiti previsti dall'art. 52, comma 1-bis, del d. lgs. n. 165/2001, come introdotto dall'art. 62 del d. lgs. 150/2009, e dall'art. 16 del CCNL 21/05/2018, così integrati:

- a. possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza in ente del Comparto Funzioni Locali di 36 mesi alla data del 1° gennaio 2022, e nella posizione economica in godimento pari ad almeno 24 mesi alla stessa data;

- b. conseguimento nella valutazione individuale della prestazione lavorativa nel triennio 2019-2021 di un punteggio finale non inferiore a 20 per ciascun anno.
- c. La partecipazione alla selezione è subordinata alla presentazione di apposita domanda a seguito di pubblicazione di avviso di selezione da parte del Settore competente.
- d. Sono esclusi dalla selezione i dipendenti che sono incorsi in sanzioni disciplinari superiori al richiamo scritto nel biennio precedente alla selezione.

La procedura si concluderà con la formazione di una graduatoria per ciascuna categoria, il cui ordine sarà determinato dalla somma dei punteggi attribuiti ai vari fattori di valutazione, che qui si riportano:

Fattori di valutazione:	Punteggio da riconoscere:	Punteggio massimo attribuibile
Esperienza professionale maturata nella Pubblica Amministrazione (anzianità di servizio), alla data del 31.12.2021, considerando utili tutti i periodi coperti da contribuzione figurativa ai fini previdenziali (non saranno quindi considerati utili periodi di aspettative e di congedi non retribuiti)	0,5 punti per ogni anno di servizio	20 punti
Media delle valutazioni individuali conseguite nel triennio 2019-2020-2021	Da un minimo di 0 punti, per una valutazione media pari a 20, ad un massimo di 20 punti per una valutazione media pari a 40	20 punti

Le risorse destinate complessivamente al finanziamento delle nuove progressioni economiche orizzontali sono stabilite in € 6.300,00 per l'anno 2022, con esclusione degli incrementi dello stipendio tabellare di cui al CCNL 16/11/2022. I dipendenti potranno beneficiare della nuova progressione sulla base dell'ordine acquisito in graduatoria, fino al raggiungimento dell'importo disponibile.

A parità di punteggio sarà data priorità alla maggiore anzianità anagrafica.

Art. 7

Obiettivi di performance

L'ente ha destinato apposite risorse alla componente variabile, ai sensi dell'art. 67, comma 5, del CCNL 21/05/2018, per il conseguimento di obiettivi dell'ente definiti nel Piano Esecutivo di Gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale. Ha ritenuto quindi di confermare anche per l'anno 2022 la valorizzazione dei seguenti obiettivi affidati alla gestione dei Responsabili di Settore:

VIGILANZA SERALE E TURNAZIONE POLIZIA LOCALE

Organizzazione del servizio di vigilanza serale

€ 4.800

Servizio di turnazione operatori Polizia Locale € 9.530

PROTEZIONE CIVILE

Attività di protezione civile, con riguardo al servizio di Reperibilità del personale addetto € 6.000

PROGETTO NEVE – PRONTO INTERVENTO

Servizio di sgombero neve, insabbiatura marciapiedi e accessi ai servizi pubblici, da parte del personale della squadra esterna dei Servizi Tecnici € 2.500

Art. 8

Riconoscimento delle indennità

Le parti confermano il riconoscimento delle seguenti indennità, già stabilite agli artt. 8, 9 e 10 del CCI per il triennio 2019-2021:

Indennità condizioni di lavoro (Art. 70-bis CCNL 21.05.2018)

riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio e maneggio valori

- ai dipendenti che svolgono attività a rischio, con profilo di Operaio e Capo operaio della squadra esterna dei servizi tecnici, nella misura di € 2,00 giornalieri.
- ai dipendenti che maneggiano valori, determinata in € 2,00 giornalieri, per n. 1 agente contabile del servizio economato.

Indennità per specifiche responsabilità (Art. 70-quinquies, commi 1 e 2, CCNL 21.05.2018)

riferita al personale che svolge compiti che comportano un livello di responsabilità distintivo rispetto alle competenze e mansioni contrattuali.

Per l'anno 2022 il budget a disposizione è confermato in € 3.700 da suddividere nel modo seguente:

fino a € 500 per i dipendenti di categoria B
fino a € 700 per i dipendenti di categoria C
fino a € 900 per i dipendenti di categoria D.

Viene altresì riconosciuta una indennità al personale:

- con qualifica formalmente attribuita di **Ufficiale di stato civile e anagrafe** (€ 300);
- con qualifica formalmente attribuita di **responsabile dei tributi** (€ 300);
- addetto ai servizi di **protezione civile**(€ 200) .

Indennità al personale di Polizia Locale

- al personale di Polizia Locale che svolge servizi esterni di vigilanza in via prevalente compete l'**indennità di servizio esterno** di cui all'art. 56-quinquies CCNL 2018, fissata in € 2,00 giornalieri.

- al personale di Polizia Locale di categoria C e D non titolare di p.o., può essere attribuita **l'indennità di funzione** prevista all'art. 56-sexies CCNL 2018 per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, fissata in € 700,00 annuali.

Art. 9

Differenziazione del premio individuale.

Ai fini dell'individuazione della fascia di eccellenza (art. 69 del CCNL 21/05/2018) le parti confermano il riconoscimento del premio di performance come stabilito all'art. 11 del precedente CCI 2019-2021:

- nella misura del 70% riferito alla performance organizzativa
- nella misura del 30% riferito alla performance individuale.

Viene quindi individuato un importo corrispondente al 30% del valore medio pro capite del premio di performance individuale attribuibile al personale valutato positivamente.

Per l'anno 2022 la maggiorazione è attribuita al 10% del personale interessato alla valutazione. In caso di pari merito precede chi ha maggiore anzianità di servizio nella pubblica amministrazione.

Art. 10

Compensi diretti ad incentivare la performance individuale.

Viene rispettato il disposto di cui all'art. 68, comma 3, Ccnl 2018, secondo cui almeno il 30% delle risorse di cui all'art. 67 c. 3 (escluso lettere c,f,g) consistenti per l'anno 2022 in € 40.536, viene destinato alla performance individuale.

I risparmi determinati a consuntivo sulle diverse voci di spesa di cui agli articoli precedenti concorrono ad aumentare la quota di risorse da destinare alla performance, da utilizzarsi con le modalità di seguito indicate.

Tale importo viene suddiviso per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno e secondo la seguente scala parametrica: 100 - 109 - 115 - 124 rispettivamente per le categorie B - B3 - C - D, individuando in tale modo un valore di riferimento pro capite.

I benefici economici verranno erogati al singolo dipendente a seguito della compilazione, da parte del Responsabile del settore, dell'allegata **SCHEDA DI VALUTAZIONE**, adottata con il "*Sistema di misurazione e di valutazione della performance*" di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n. 121/2011. Il Responsabile provvede alla valutazione individuale al termine del periodo di riferimento e provvede a consegnare ai singoli dipendenti la relativa scheda di valutazione.

La valutazione individuale riguarda tutti i dipendenti comunali a tempo indeterminato. I compensi diretti ad incentivare la produttività spettano anche al personale in part time, in proporzione al servizio prestato, nonché al personale assunto e a qualsiasi titolo cessato nel corso dell'anno di riferimento, in rapporto al periodo di servizio prestato.

I dipendenti che percepiscono gli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (per esempio incentivi tecnici, incentivi per recupero evasione tributi, eccetera) nonché compensi di cui al presente contratto per indennità o obiettivi di performance, esclusi i compensi relativi all'indennità per condizioni di lavoro e i compensi per turnazione e per reperibilità, subiranno una decurtazione del premio di performance come di seguito precisato:

- fino a € 1.100,00 di compenso: nessuna decurtazione di premio di performance
- da € 1.100,01 a € 2.000,00: 25% di decurtazione
- oltre i € 2.000,00: 60% di decurtazione.

Gli importi non erogati - a causa della valutazione non ottimale e delle decurtazioni effettuate - verranno nuovamente ripartiti tra tutti i dipendenti con le modalità e proporzioni sopra specificate.

Allegati:

- A** – Progetto obiettivo **VIGILANZA POLIZIA LOCALE**
- B** – Progetto obiettivo **PROTEZIONE CIVILE**
- C** - Progetto obiettivo **PRONTO INTERVENTO**
- D** - **SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI**

Letto, approvato e sottoscritto.

SCATIGNA

CUTAIA

CHIARETTA

MASCOLO

DI NUZZO

D'AMBRA

BAZZUCCO

CELLONE

FALCOMER

RUGO