



COMUNE DI CASALE CORTE CERRO
Provincia del Verbano Cusio Ossola

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO RELATIVO ALLA UTILIZZAZIONE
DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022**

Richiamati:

- La ipotesi di contratto sottoscritta in data 21.11.2022
- Il Parere del Revisore dei Conti in data 25.11.2022
- La deliberazione G.C. n. 112 in data 23.12.2022 con cui il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica è stato autorizzato alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo – parte economica anno 2022.

Si stipula quanto segue:

ART. 1 EFFICACIA E DURATA - RIFERIMENTI ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE

I. Il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio presso il Comune di Casale Corte Cerro ed ha per oggetto la destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, per l'anno 2022;

ART. 2 - COSTITUZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2022

1. Si prende atto che:

- Con determinazione n. 290 del 05.10.2022 è stato quantificato il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022;
- Con provvedimento della Giunta Comunale n. 89 in data 12.09.2022 sono stati deliberati "gli indirizzi alla delegazione di parte pubblica".

2. L'importo risulta dettagliatamente indicato nella tabella seguente:

Risorse stabili

Unico importo consolidato fondo anno 2017 (art. 67, c. 1, CCNL 21/05/2018) al netto delle decurtazioni, comprensivo 0,20% del monte salari 2001 al netto delle decurtazioni	33.330,65
Incremento stabile delle risorse (art. 67, comma 2, del CCNL 21/05/2018) Differenziali posizioni economiche ⁽¹⁾	837,85
Incremento art. 67, c. 2 lettera a), CCNL 21/05/2018 (83,20 * unità personale in servizio 31/12/2015) ⁽¹⁾	1.164,80

RIA personale cessato (art. 67, c. 2 lettera c, CCNL 21/05/2018)	2.496,52
TOTALE RISORSE STABILI (di cui soggette al limite	37.829,82 35.827,17)

Risorse variabili soggette al limite

Integrazione nella misura del 1,2% monte salari 1997 (art. 67 comma 4 CCNL 21.05.2018)	3.328,00
Incremento ai sensi del combinato disposto degli artt. 67 comma 7 e 15 comma 7 del CCNL 21.05.2018 – destinato alle finalità di cui all'art. 67 comma 5 lett. b CCNL 21.05.2018	0,00
Art. 67, comma 3, lett. d) – importi una tantum frazioni RIA personale cessato anno 2021	0,00
TOTALE RISORSE VARIABILI soggette al limite	3.328,00

TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI soggette a limite	39.155,17
--	------------------

Risorse variabili non soggette a limite

Economie fondo straordinari anno precedente - art. 67, comma 3, lett. e) del CCNL 2016/2018	3.675,10
RISORSE VARIABILI non soggette al limite	3.675,10

Ulteriori risorse variabili derivanti da disposizioni di legge, non soggette a limite:

Art. 113 D.Lgs. N. 50/2016 (Incentivi per funzioni tecniche) - art. 67 c. 3 lett. c) del CCNL 2016/2018	7.560,00
Art. 1 comma 1091 della Legge 145/2018, Regolamento disciplinante l'erogazione di incentivi per il personale addetto all'Ufficio tributi approvato con D.G.C. n. 53 del 29.04.2019 - art. 67 c. 3 lett. c) del CCNL 2016/2018	1.046,87
TOTALE ULTERIORI RISORSE VARIABILI non soggette al limite	8.606,87

Totale risorse variabili

RISORSE VARIABILI soggette al limite	3.328,00
RISORSE VARIABILI non soggette al limite	12.281,97
TOTALE RISORSE VARIABILI	15.609,97

TOTALE GENERALE	53.439,79
------------------------	------------------

ART. 3 - UTILIZZO DELLE RISORSE DA DESTINARE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE PER L'ANNO 2022

A. INDENNITÀ DI COMPARTO € 6.744,24

B. PROGRESSIONI ORIZZONTALI AL 31.12.2021 € 17.981,53

Le parti prendono atto dell'ammontare delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo quali le quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004.

**B1. ATTIVAZIONE ISTITUTO PROGRESSIONI ORIZZONTALI.
NUOVE PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNO 2022** € 3.732,15

A norma dell'articolo 23, comma 2 del D.Lgs. 150/2009, dell'art. 16 del CCNL 21.05.2018 e dell'art. 9 del Contratto decentrato integrativo 2019-2021 del 30.12.2019, si concorda che le progressioni nell'anno 2022 vengano attribuite ad una quota limitata di dipendenti, calcolata sulla base dell'elenco degli aventi titolo, risultante dall'applicazione dei criteri definiti dalla contrattazione integrativa, nel limite del 50% degli aventi titolo con arrotondamento all'unità (fino a 0,49 per difetto, altrimenti per eccesso).

La selezione, da effettuarsi esclusivamente in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio 2019-2020-2021, verrà effettuata senza distinzione di categoria, sulla base di una unica graduatoria, al fine di valorizzare il merito e l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.

In ogni caso non potrà essere previsto un numero di progressioni economiche orizzontali superiori al 50% del numero complessivo degli aventi titolo a partecipare alla selezione, con arrotondamento all'unità fino a 0,49 per difetto, altrimenti per eccesso.

Per il personale giunto in mobilità alle dipendenze del Comune di Casale Corte Cerro, considerato che:

- L'art. 14 comma 5 del *Regolamento contenente i criteri per la definizione, misurazione e valutazione delle performance* recepito dell'art. 9 del Contratto decentrato integrativo 2019-2021 del 30.12.2019 stabilisce che "*Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione*";
- Secondo l'orientamento applicativo ARAN CFL123:
 - "*(...) Si ritiene, infatti che solo ciascun ente possa stimare se, ai fini della valutazione della performance individuale del triennio che precede la data di attivazione dell'istituto, nella declinazione dei criteri attinenti all'esperienza dei dipendenti interessati nell'ambito professionale di riferimento, possa essere*

Ful

MA

considerata, per i dipendenti provenienti da una procedura di mobilità, anche l'esperienza maturata presso l'amministrazione di provenienza"

- *"(...) in base alla disciplina generale dell'istituto della mobilità il rapporto di lavoro del dipendente, instaurato originariamente presso l'ente di provenienza, prosegue senza soluzione di continuità presso l'ente di destinazione con gli stessi contenuti e caratteristiche e con la garanzia anche del mantenimento del trattamento giuridico ed economico già in godimento"*

Si concorda che:

- Il periodo di servizio prestato presso l'ente di provenienza rileva ai fini del perfezionamento del requisito del biennio di cui all'art. 16, comma 6, del CCNL 21.05.2018;
- Rileva l'esperienza maturata presso l'amministrazione di provenienza, anche con riferimento agli esiti della valutazione della performance individuale da considerare, ai fini dell'attribuzione della progressione economica;
- Nella determinazione dei requisiti minimi di servizio si terrà conto anche del periodo di servizio prestato presso l'ente di provenienza;
- Le valutazioni della performance individuale della/delle amministrazioni di provenienza dovranno essere riproporzionate ai punteggi stabiliti dal *Regolamento contenente i criteri per la definizione, misurazione e valutazione delle performance* e alle schede di valutazione del Comune di Casale Corte Cerro;

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 9 comma 2 del CDI e dall'art. 14 comma 4 del regolamento comunale per la definizione, misurazione e valutazione della performance i quali prevedono quale requisito per concorrere alla progressione economica orizzontale un periodo minimo di permanenza nella posizione economica pari a trentasei mesi, avuto riguardo a quanto espresso nell'orientamento applicativo ARAN CFL121, le parti concordano che:

- L'art. 16, comma 6, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, sostanzialmente ripetendo quanto già previsto dall'art. 9 del CCNL dell'11.4.2008, dispone che *"Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi"*.
- **Il periodo minimo di 24 mesi di permanenza nella posizione economica in godimento** costituisce un requisito di partecipazione alla procedura per l'attribuzione della progressione economica orizzontale che **non può in nessun caso essere modificato, in aumento o in diminuzione, in sede di contrattazione integrativa, data la mancanza nella disciplina del CCNL di ogni delega in tal senso alla contrattazione di secondo livello** alla quale è affidata dall'art. 7, comma 4, lett. c) la regolazione dei "criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche".
- possano essere stabiliti in sede di contrattazione integrativa sia la data alla quale i dipendenti devono possedere il requisito del periodo minimo di permanenza di 24 mesi nella posizione economica in godimento, sia eventuali ulteriori presupposti e condizioni legittimanti la partecipazione dei dipendenti alle procedure selettive per l'attribuzione della progressione economica orizzontale quali, ad esempio, la presenza in servizio del personale ad una determinata data.

Le parti concordano pertanto, che:

- Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche da attivarsi nell'anno 2022 i dipendenti in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi;
- Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a



quello della selezione (art. 14 comma 5 del Regolamento contenente i criteri per la definizione, misurazione e valutazione delle performance recepito dell'art. 9 del Contratto decentrato integrativo 2019-2021 del 30.12.2019)

- A parità di punteggio viene data precedenza al dipendente che ha maggiore anzianità nella categoria giuridica. In caso di ulteriore parità sarà preferito il dipendente più anziano di età (art. 14 comma 3 del Regolamento contenente i criteri per la definizione, misurazione e valutazione delle performance recepito dell'art. 9 del Contratto decentrato integrativo 2019-2021 del 30.12.2019)

Per effetto di quanto sopra e sulla base della verifica delle singole situazioni individuali condotta dall'Ente si concorda quanto segue:

Dipendenti dell'ente alla data odierna: n. 14

N. 9 (nove) dipendenti che possono concorrere (50% corrisponde a 4,5) per arrotondamento attivazione della progressione per massimo n. 5 (cinque) dipendenti.

C. INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO:

C.1 INDENNITÀ ATTIVITÀ A RISCHIO (IMPORTO STIMATO € 890,00)

Indennità condizioni di lavoro destinata a remunerare lo svolgimento di attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute (art. 70-bis CCNL 21.05.2018)

Le parti convengono di considerare attività soggette a rischio le seguenti:

Attività professionale svolta	n. addetti
Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze, o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati, o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento, o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente.	n. 2
Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione a attrezzature o sostanze che vi vengono impiegati, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente (cucine).	n. 1

Dal 01.01.2022 al 31.12.2022 si attribuisce l'indennità nella misura giornaliera di € 1,30.

C.2. – INDENNITÀ MANEGGIO VALORI (IMPORTO STIMATO € 230,00)

Al personale con funzioni di economo comunale viene corrisposta l'indennità di cui al presente articolo nelle giornate di effettivo servizio.

Dal 01.01.2022 al 31.12.2022 si attribuisce l'indennità nella misura giornaliera di € 1,11.

D. INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (IMPORTO STIMATO € 10.000,00)

L'indennità è prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21/05/2018. Le indennità saranno corrisposte, quantificate ed eventualmente decurtate sulla base dei criteri di cui all'art. 15 del Contratto decentrato integrativo 2019-2021 del 30.12.2019.

E. INDENNITÀ PER ULTERIORI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (IMPORTO STIMATO € 550,00)

L'indennità è prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21/05/2018.

È assegnata nell'anno 2022 nell'importo individuale di €. 300,00 annui lordi al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe. Le indennità saranno corrisposte, quantificate ed eventualmente decurtate sulla base dei criteri di cui all'art. 15 del Contratto decentrato integrativo 2019-2021 del 30.12.2019.

F. INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO – PERSONALE POLIZIA LOCALE (art. 56-quinquies, CCNL 2018) (IMPORTO STIMATO € 300,00)

L'indennità è attribuita nella misura giornaliera di € 1,00 per ogni giornata di effettivo svolgimento del servizio esterno di vigilanza e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni. Le indennità saranno corrisposte, quantificate ed eventualmente decurtate sulla base dei criteri di cui all'art. 17 del Contratto decentrato integrativo 2019-2021 del 30.12.2019.

G. INDENNITÀ DI FUNZIONE- PERSONALE POLIZIA LOCALE (art. 56-sexies, CCNL 2018) (IMPORTO STIMATO € 1.800,00)

L'indennità è attribuita al personale di Polizia Locale che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

L'ammontare dell'indennità è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'ente, da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 2.000,00 annui lordi.

Le indennità saranno corrisposte e quantificate sulla base dei criteri di cui all'art. 18 del Contratto decentrato integrativo 2019-2021 del 30.12.2019.

L'indennità di cui al presente punto sostituisce, per il personale di polizia locale, l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1.

H. DISCIPLINA DELLA PERFORMANCE E DEL PREMIO INDIVIDUALE (IMPORTO STIMATO € 2.605,00 INCREMENTATO DELLE EVENTUALI ECONOMIE RESIDUATE DALLE ALTRE DESTINAZIONI)

Le parti, in attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21/05/2018, concordano quanto segue:

- La misura della maggiorazione è pari al 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;
- La quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari a n. 1 unità del personale a tempo indeterminato in servizio, in caso di parità il premio è attribuito al dipendente con maggiore anzianità di servizio.

ART. 5 COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 68, COMMA 2, LETTERA G), CCNL 2018

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- Euro 7.560,00 per le finalità di cui all'art. 113 D.Lgs. N. 50/2016 (Incentivi per funzioni tecniche) e ai sensi dell'art. 67 c. 3 lett. c) del CCNL 2016/2018, al netto degli oneri - somme non soggette al limite di spesa;
- Euro 1.046,87 per le finalità di cui all'art. 1 comma 1091 della Legge 145/2018, del Regolamento disciplinante l'erogazione di incentivi per il personale addetto all'Ufficio tributi approvato con D.G.C. n. 53 del 29.04.2019 e ai sensi dell'art. 67 c. 3 lett. c) del CCNL 2016/2018, al netto degli oneri a carico Ente - somme non soggette al limite di spesa;

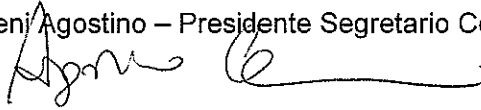
Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del rispettivo Responsabile P.O. di Settore o del Segretario comunale.

Casale Corte Cerro li, 28.12.2022

Letto, confermato, sottoscritto

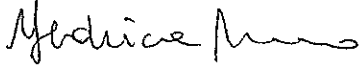
Delegazione di parte pubblica:

Carmeni Agostino – Presidente Segretario Comunale e responsabile del Servizio Personale;



Parte sindacale:

Federica Monaco CGIL – FP zona Novara – VCO



~~Alessandro Buzio CISL – Piemonte Orientale zona VCO~~

~~Angelo Gallina UIL FPI zona VCO~~

RSU

Fratini Monica - RSU

