



COMUNE DI CRESPADORO
Provincia di Vicenza

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
ECONOMICO ANNO 2022

L'anno 2022 il giorno 27 del mese di ottobre presso la sede municipale del Comune di Crespadoro si sono riunite le seguenti delegazioni trattanti:

PER LA PARTE PUBBLICA (nominata con deliberazione di G.C. n. 73 del 28.11.2018)

- Dott. Federico M. Fiorin - Segretario comunale
- Rag. Carla Cailotto – Ragioniere capo

PER LA PARTE SINDACALE R.S.U.

- Tibaldo Giulia - rappresentante interno UIL

RICHIAMATO il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo giuridico del personale dipendente del triennio 2019/2021, sottoscritto il 23.12.2019, in base al quale lo stesso conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale;

RICHIAMATA la delibera di G.C. n. 74 del 25.09.2022 con la quale sono state impartite le direttive alla delegazione trattante di parte pubblica per la conduzione della contrattazione;

DATO ATTO che il suddetto CCDI 2019/2021 sottoscritto comprende anche il CCDI economico limitatamente all'anno 2019;

VISTO verbale della riunione tra la parte pubblica e le parti sindacali in data 20.10.2022;

RICHIAMATA la delibera di G.C. n. 93 del 27.10.2022 con la quale è stata autorizzata la sottoscrizione definitiva;

RITENUTO pertanto di definire il contratto collettivo decentrato integrativo economico 2022;

SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE

Art.1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria (Art.8 CCNL 2016-2018)

Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso il Comune di Crespadoro, di qualifica non dirigenziale, tempo indeterminato e determinato – ivi compreso il personale a tempo parziale, assunto con contratto.

Esso ha validità annuale e i suoi effetti decorrono dal 01/01/2022.

Art. 2 – Determinazione del fondo (Art.67 CCNL 2016-2018)

Il fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente per l'anno 2022 è stato costituito ai sensi dell'art. 67 del CCNL 2016-2018 con Determinazione del Resp. Finanziario n. 178 del 18.10.2022.

In data 17.10.2022 è stato acquisito il parere favorevole del Revisore dei Conti (verbale prot. 5009 del 17.10.2022).

Il Fondo per l'anno anno ammonta ad **€ 35.394,60**, composto da € 21.003,36 di risorse stabili ed € 14.391,24 da risorse variabili, nel rispetto dei limiti di all'art.23 comma 2 del D.lgs. n.75/2017.

Art. 3 – Utilizzo del fondo risorse decentrate (Art. 68 CCNL 2016-2018)

Il totale del fondo per l'anno 2022 pari ad **€ 35.394,60** viene così destinato:

DESCRIZIONE	2020
Art. 68 c.1 CCNL 2016-2018 -Progressioni orizzontali storiche	11.567,75
Art. 68 c.1 CCNL 2016-2018 - Indennità di comparto a carico del fondo	2.645,47
Art.70 quinquies, comma 2 CCNL 2016-2018 -Indennità ufficiali anagrafe e stato civile	350,00
Art. 70 quinquies, comma 2 CCNL 2016-2018 Indennità condizione lavoro - RISCHIO	840,00
Art. 70 quinquies, comma 2 CCNL 2016-2018 Indennità condizione lavoro - DISAGIO	840,00
Art. 70 quinquies, comma 2 CCNL 2016-2018 Indennità condizione lavoro - MANEGGIO DENARO	240,00
art.70 quinquies comma 1 CCNL 2016-2018 - Specifiche responsabilita'	3.800,00
Art. 68 comma 2- Progressioni economiche dell'anno con decorrenza dal 01.01.2022, nel rispetto del limite di cui all'art. 16, comma 2, del CCNL 2016-2018 e secondo i criteri stabiliti dall'art. 7, comma 4 lettera c) del CCNL 2016-2018	€ 874,06
Altri istituti non ricompresi fra i precedenti (RUP, ISTAT...)	10.297,63
Premi collegati alle performance individuale e organizzativa importo presunto- salvo conguaglio secondo i criteri dell'art.11 CCDI 2019-2021	3.939,69
Fondo totale anno 2022	35.394,60

In relazione alle risorse destinate alle progressioni economiche dell'anno 2022 le parti convengono di approvare, ai sensi dell'art. 7, comma 4 lett. c) del CCNL 2016-2018 i sotto riportato criteri stabilendo altresì un numero di PEO pari a 2, così suddivise:
cat. B n. 1 progressioni

cat. C n. 1 progressioni

Criteri per le PEO 2022:

a) sono ammessi alla selezione i dipendenti che abbiano un'anzianità di servizio di almeno 24 mesi per le progressioni orizzontali, decorrenti dal 1 gennaio del biennio precedente all'anno di decorrenza della posizione economica conseguita con la PEO (es. decorrenza P.E.O. 2022 dal 1.1.2022, anzianità di servizio dal 1.1.2020 o antecedente);

b) non sono ammessi alla selezione i dipendenti che hanno subito procedimenti disciplinari nel biennio antecedente alla data di avvio della selezione, fatta eccezione dei procedimenti conclusi con l'archiviazione o il richiamo verbale;

c) verrà valutata l'anzianità di servizio prestata presso il Comune di Crespadoro, ovvero presso altri Enti del comparto "Funzioni Locali" attribuendo il seguente punteggio, sino ad un **massimo di punti 12**:

- 0,50 punti/mese, o frazione superiore a 15 giorni, per servizio prestato nella stessa posizione economica

- 0,25 punti/mese, o frazione superiore a 15 giorni, per servizio prestato nella categoria immediatamente inferiore

- i periodi di malattia e/o di aspettativa non retribuita, verranno sommati tra loro in ragione di periodi superiori a 15 giorni e successivamente sottratti al computo generale riferito all'anzianità di servizio;

d) vengono valorizzate le schede di valutazione delle performance individuali, riferite alla media degli anni 2019 – 2020 – 2021, attribuendo il seguente punteggio:

Punteggio massimo 18

- valutazione da 91 a 100	fino a punti 18
- valutazione da 81 a 90	fino a punti 15
- valutazione da 61 a 80	fino a punti 12
- valutazione da 51 a 60	fino a punti 9
- valutazione da 0 a 50	punti 0

e) l'effettiva attribuzione della P.E.O. è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima complessiva non inferiore al 70%, arrotondata per difetto, del punteggio massimo attribuibile.

f) a parità di punteggio verrà data precedenza:

- al dipendente che ha ottenuto meno recentemente l'ultima progressione economica

In caso di ulteriore parità di punteggio:

- al dipendente con la posizione economica inferiore

In caso di ulteriore parità:

- al dipendente con la maggiore anzianità di servizio nell'Ente

In caso di ulteriore parità:

- il dipendente più anziano di età

g) verranno predisposte graduatorie per ciascuna categoria

h) la decorrenza della progressione orizzontale sarà dal 1 gennaio 2022, semprechè la relativa graduatoria venga approvata entro il 31 dicembre 2022.

Letto, approvato e sottoscritto:

La Delegazione di Parte Pubblica:

Dott. Federico M. Fiorin – Segretario comunale

Rag. Carla Cailotto – Ragioniere capo

La Delegazione di parte sindacale,

Le R.S.U.

Tibaldo Giulia -UIL
