

COMUNE DI COLLE UMBERTO (Treviso)

Ipotesi Contratto Collettivo integrativo per la destinazione risorse decentrate anno 2023- progressioni orizzontali e verticali

L'anno duemilaventitre, il giorno 14 del mese di marzo, alle ore 10.50 presso la Sede Municipale, si sono incontrati:

per la PARTE PUBBLICA:

Dott. Paolo Orso – Segretario Generale – Presidente
Dott.ssa Carmen Da Paré Responsabile della 1^a Area

Per la PARTE SINDACALE:

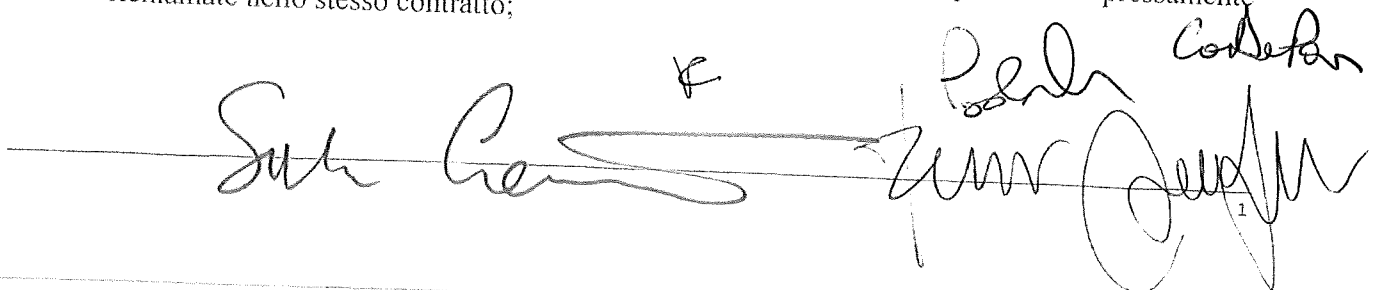
Sig.ra Carraretto Silvia – CISL
Sig. Roberto Meneghello – UIL

R.S.U.

Visentin Ketty
Pizzol Deni

Premesso che:

- in data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto “Funzioni locali”, per il triennio 2016-2018, con efficacia dalla data di sottoscrizione, fatta salva diversa prescrizione del contratto medesimo;
- l'art. 7, comma 4 del contratto sopra citato disciplina le 24 materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa;
- l'art. 8 definisce i tempi e le procedure per la stipula del contratto collettivo integrativo, precisando che l'integrativo ha una durata triennale, fatta salva la possibilità di negoziare con cadenza annuale “i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo” di cui alla lett. a), comma 4, dell'art. 7;
- gli artt. 67 e 68 disciplinano rispettivamente la costituzione del “Fondo risorse decentrate” e l'utilizzo dello stesso;
- l'art. 71 prevede la sostituzione integrale delle discipline in materia di fondi regolate dai precedenti contratti collettivi integrativi nazionali, fatte salve le disposizioni espressamente richiamate nello stesso contratto;



Rilevato che in data 30.12.2019 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo integrativo triennio 2019-2021, con il quale sono state disciplinate integralmente le materie previste dall'art. 7 sopra citato;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 169 del 29.12.2022 di costituzione delegazione trattante di parte datoriale per la stipula dei contratti integrativi e individuazione rappresentanti dell'amministrazione in sede di confronto con la delegazione sindacale;

Visto il Contratto Collettivo integrativo per la destinazione delle risorse decentrate anno 2022 firmato in data 30.12.2022, nel quale le parti hanno concordato di prevedere la progressione di n. 2 dipendenti cat. D - Titolari di Posizioni Organizzativa, con decorrenza dal 01.01.2023;

Vista la determinazione del Responsabile della 1^ Area n. 57 del 21.02.2023, con la quale si è provveduto alla costituzione del fondo delle risorse decentrate stabili e delle PO anno 2023 nel rispetto del limite anno 2016 di € 119.368,01, specificando che i sottoelencati incrementi sono al di fuori del limite:

- dell'incremento di cui alla lett. b) del comma 2 dell'art. 67 del CCNL 21.5.2018 (differenziali PEO)
- dell'incremento di cui alla lett. a) del comma 2 dell'art. 67 del CCNL 21.05.018 (€ 83,20 per ogni dipendente in servizio al 31.12.2015)
- il recupero RIA personale cessato 2019
- dell'incremento di cui alla lett. b), comma 1 dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022 (€ 84,50 per ogni dipendente in servizio al 31.12.2018)
- dell'incremento di cui alla lett. d), comma 1, dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022 (differenziali PEO)

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 27 del 22.02.2023 con la quale sono state impartite alla delegazione trattante di parte pubblica le direttive ai fini della contrattazione collettiva decentrata integrativa per l'anno 2023;

Visto il verbale dell'incontro sindacale tenutosi in data 28.02.2023 per presentare le proposte di progressioni orizzontali anno 2023, con il quale il Segretario Comunale ha confermato n. 5 progressioni orizzontali su 10 aventi diritto lasciando all'assemblea dei lavoratori la scelta delle ulteriori 3 progressioni;

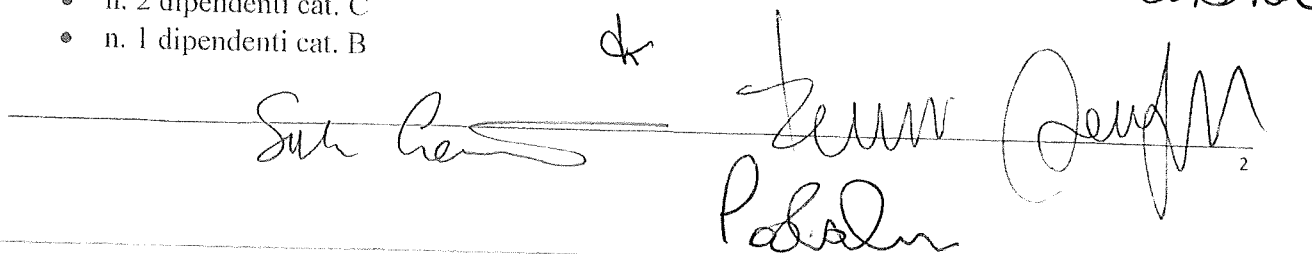
Visto il verbale dell'assemblea dei lavoratori tenutosi in data 08.03.2023 di definizione delle modalità di attribuzione delle progressioni anno 2023, con il quale è stato deciso di assegnare le 3 progressioni in base alle valutazioni indipendentemente dalla categoria di appartenenza;

Visto il pare CFL185 dell'Aran che ha chiarito che l'art. 13, comma 4, del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 afferma che le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti collettivi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina;

Preso atto delle valutazioni effettuate ai dipendenti comunali nell'assemblea;

Le parti **concordano** di prevedere la progressioni di n. 5 dipendenti, con decorrenza dal 01.01.2023, nel modo seguente:

- n. 2 dipendenti cat. D - Titolari di Posizione Organizzativa
- n. 2 dipendenti cat. C
- n. 1 dipendenti cat. B



Secondo scheda di merito.

Inoltre, in considerazione che una progressione P.O. è stata oggetto di trasferimento dal mese di Febbraio e quindi il costo della progressione 2023 è di 1 solo mese, le OO.SS e R.S.U., propongono di destinare la somma restante, destinata a rientrare nel fondo produttività, in deroga al numero fissato dalla Corte dei Conti, ad una progressione di un dipendente C e rimette la decisione alla giunta sapendo che si tratta di una integrazione a quanto già raggiunto.

Quanto alla RIQUALIFICAZIONE per progressione verticale nel limite del 50% delle nuove assunzioni le parti concordano nella riqualificazione di una CAT. A in B anche per il lavoro ad oggi svolto, proprio della Cat. B; con mantenimento ad personam dell'assegno. Ciò in quanto la categoria B1 è di importo minore di una A5, ma costituisce indubbio riconoscimento del lavoro svolto e da svolgere.

Le parti concordano INOLTRE di adottare gli schemi per la riclassificazione professionale e il relativo mansionario, adattandolo alla struttura organizzativa del Comune di Colle Umberto, come proposto dal Centro Studi Amministrativi della Marca Trevigiana, prot. n. 220 del 10.03.2023, come da allegato A) con passaggio automatico delle 2 P.O. in E.Q.;

Rilevato che si rende necessario stabilire i criteri di ripartizione del contributo ISTAT riferito al Censimento Permanente della Popolazione e delle Abitazioni per la quota fissa, per i quali il Comune di Colle Umberto gode di ampia discrezionalità dei fondi assegnati e nell'espletamento delle connesse attività nel modo seguente:

- 15% al Comune
- 25% all'UCC
- 60% ai rilevatori

Le parti prendono atto che si può procedere alla liquidazione dei compensi ISTAT relativi al Censimento Permanente della Popolazione e delle Abitazioni anno 2021 e anno 2022;

Preso atto che il vigente D.Lgs. n. 75/2017, all'art. 23 prevede che "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare l'importo determinato per l'anno 2016;

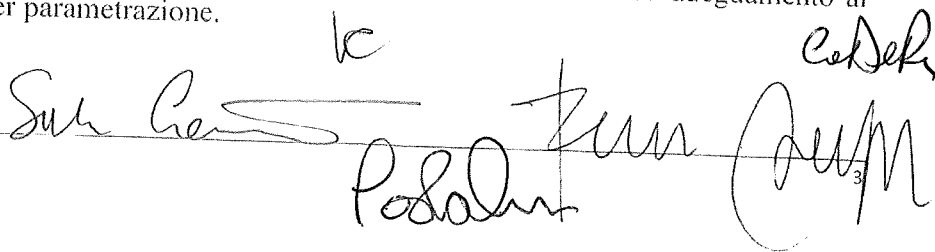
Il segretario propone di superare le logiche del passato cercando una "equità" salariale tra P.O. e altri dipendenti.

Questo si ottiene tramite la riparametrazione delle indennità per le 2 P.O. oggi E.Q., con la seguente proporzione: $14.500,00:16.000,00=X:18.000,00$; introdotto dal 1° aprile in vigore del nuovo contratto.

Le parti concordano quale valore del fondo P.O. e limite 2016 € 37.315,64 quale consolidato (ciò tiene conto delle dinamiche passate che hanno squilibrato i rapporti tra P.O. e fondo).

Dal 2023 in poi si propone, in base al nuovo contratto art.97, di attribuire gli incrementi extra limite nella misura proporzionale di 2 (fondo dipendenti) a 1 (fondo E.Q.), con il patto che il non utilizzato dalle P.O., oltre il limite di € 16.000,00 + produttività del 20% di risultato, confluirà di anno in anno nel fondo dipendenti, come ogni altro risparmio nel trattamento P.O. (esempio per vacanza -assenza dal servizio- della P.O.).

Questo perché il limite di € 16.000,00 ed il 20% risultano da pesature del verbale OIV del 2020 e tali pesature sono state riconfermate dal nuovo nucleo in data recente con unico adeguamento al nuovo CCNL dei compensi per parametrizzazione.



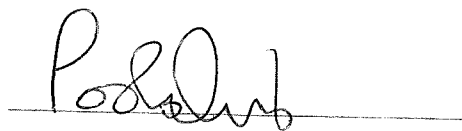
In merito alle future progressioni le parti concordano nel rispettare il limite di 3 anni per i neo assunti per concorso ed anche per mobilità, e successivamente opera il riferimento al nuovo contratto che prevede espressamente all'art.14, comma 2 lettera a, che *"possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica."* Quanto sopra fatto salvo, per le successive progressioni dopo la prima nell'ente, agli accordi che verranno definiti con il contratto decentrato, il quale può prevedere la possibilità di fissare il termine in un minimo di 2 anni fino ad un massimo di 4 anni e su ciò rinviamo al decentrato per una graduazione anche in base alla qualifica rivestita.

In ogni caso, la verifica finale del contenimento del trattamento accessorio entro il vincolo dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017, potrà essere effettuata a consuntivo sulla base dei dati dotazionali consolidati, con definitivo assestamento del limite di legge e l'eventuale modifica sarà una mera azione tecnica senza la necessità di sottoporre nuovamente la verifica dell'organo di revisione e senza essere necessaria un'ulteriore stipula del contratto integrativo,

Letto, approvato, sottoscritto.

Per la delegazione di parte pubblica:

Dott. Paolo Orso – Segretario Generale – Presidente



Dott.ssa Carmen Da Paré Responsabile della 1^ Area

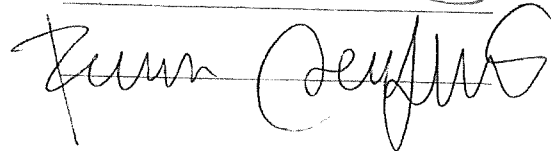


Organizzazione Sindacale Territoriale nella persona di

Sig.ra Carraretto Silvia – CISL



Sig. Roberto Meneghello – UIL



R.S.U.

Visentin Ketty



Pizzol Deni

