



# Città di ASTI

Delegazione Trattante  
Area Personale

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO RELATIVO AL COMPLETAMENTO DEI CRITERI PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE ANNI 2023 E SEGUENTI

Il giorno 4 agosto 2023 presso la sede comunale di Piazza Catena n. 3, si sono incontrate la Delegazione trattante del Comune di Asti e le rappresentanze delle Organizzazioni Sindacali di categoria F.P. CGIL, FPS CISL, UIL FPL, C.S.A. e la rappresentanza delle RR. SS. UU. del Comune di Asti.

Sono presenti:

- per la delegazione trattante di parte pubblica, regolarmente costituita con D.G.C. n. 499 del 06/12/2022, esecutiva, i Sigg.ri:

Saracco Riccardo	Presidente	<input checked="" type="checkbox"/>
------------------	------------	-------------------------------------

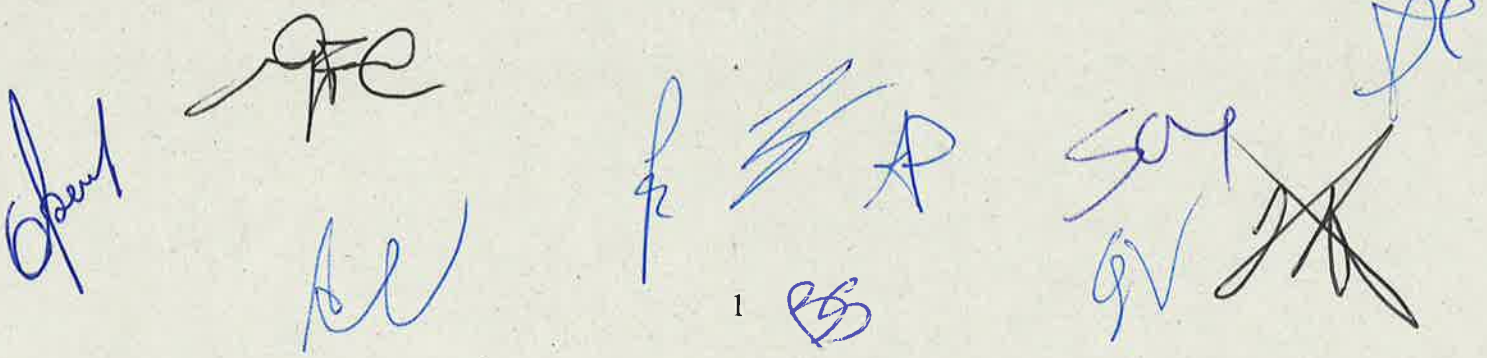
- per la delegazione di parte sindacale, sono presenti i Sigg.ri:

Roberto Gabriele	C.G.I.L.	<input checked="" type="checkbox"/>
Vavalle Rita	C.G.I.L.	<input type="checkbox"/>
Bullara Salvatore	C.I.S.L.	<input checked="" type="checkbox"/>
Cerrato Gianfranco	U.I.L.	<input checked="" type="checkbox"/>
Vaccotto Mirko	C.S.A.	<input type="checkbox"/>

- per le R.S.U., sono presenti i Sigg.ri:

Abele Monique	<input checked="" type="checkbox"/>
Berlinghieri Gilberto	<input checked="" type="checkbox"/>
Carniato Giorgio	<input type="checkbox"/>
Foglia Fabio	<input checked="" type="checkbox"/>
Gatti Marca Michela	<input type="checkbox"/>
Novella Gilda	<input checked="" type="checkbox"/>
Pirre Paolo	<input type="checkbox"/>
Poggio Andrea	<input checked="" type="checkbox"/>
Porta Flavio	<input type="checkbox"/>
Vassallo Antonietta	<input checked="" type="checkbox"/>
Vercelli Guido	<input checked="" type="checkbox"/>

La delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Asti e la delegazione di parte sindacale





## Città di ASTI

*Delegazione Trattante*  
**Area Personale**

### PREMESSO

- che in data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (di seguito CCNL) relativo al personale del comparto Funzioni Locali;
- che gli indirizzi per la costituzione del fondo e per la contrattazione integrativa per l'anno 2023 sono stati espressi con D.G.C. n. 67 in data 28/02/2023 e nel dettaglio:
  - definizione di puntali "criteri di ripartizione delle risorse disponibili";
  - definizione di criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa;
  - definizione delle procedure per le Progressioni Economiche all'interno delle aree e il numero di differenziali stipendiali attribuibili;si dovrà inoltre garantire:
  - l'adozione di un contratto decentrato normativo scrupolosamente rispettoso della legge e delle disposizioni contenute nel CCNL 2019/2021 vigenti;
  - la previsione di nuove e rinnovate modalità di definizione delle indennità previste dal nuovo CCNL e da questi demandate a livello decentrato;
  - che il contenuto del CCDI non sia in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti, né trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
  - che le materie oggetto di contrattazione non siano trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi da quelli stabiliti dal nuovo CCNL, né avere contenuti difformi dalle disposizioni normative (art. 3 bis D.lgs. 165/2001 introdotto dal D.lgs. 150/2009);
  - che la ripartizione delle risorse decentrate annuali garantisca l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 79 CCNL 16.11.22;
- che la costituzione provvisoria del fondo complessivo per l'anno 2023 è stata adottata con D.D. n. 439 in data 02/03/2023 e modificata con D.D. n. 1039 in data 25/05/2023;

### VISTI

I CCNL vigenti, in particolare per le parti oggetto di contrattazione;

Le norme, i decreti e le circolari vigenti;

### CONCORDANO QUANTO SEGUE





# Città di ASTI

Delegazione Trattante  
Area Personale

## DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

### Art. 1 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL-2022. A tali somme, vanno aggiunti gli incrementi del differenziale stipendiale, come individuati negli articoli 92, 96, 102 e 106 del CCNL-2022;
2. In ogni anno possono essere attribuiti differenziali stipendiali nel rispetto del principio della selettività e della quota limitata previsti dalla norma di legge, che l'ente deve garantire;
3. La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022), secondo le procedure meglio specificate nell'articolo successivo;
4. In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei "differenziali stipendiali" del personale cessato a qualsiasi titolo, nonché con il finanziamento degli 84,50 euro/dipendente, previsti dall'art. 79, comma 1, lettera b), del CCNL-2022 e dalla retribuzione individuale di anzianità (RIA) dei dipendenti cessati o trasferiti;
5. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno di riferimento vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

### Art. 2 – Requisiti di ammissione

1. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
2. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che nel triennio precedente all'anno in cui si riferisce la selezione hanno conseguito la valutazione positiva (*voto 2 o eventuale eccellenza*) in ciascuno dei tre anni; qualora non sia possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità, si utilizzano le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico;
3. Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL-2022;
4. Sono altresì esclusi dalla procedura i dipendenti che abbiano accumulato debiti orari superiori a 15 ore (fatti salvi eventuali piani di rientro concordati con il proprio Dirigente);

### Art. 7 – Procedura di selezione

La selezione si svolge secondo i seguenti passaggi:



# Città di ASTI

Delegazione Trattante  
Area Personale

- 1) sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, stabilendo il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area;
- 2) la procedura di selezione ha inizio con un avviso emanato dall'ente e trasmesso a tutti i dipendenti tramite mail istituzionale; non sarà necessario inviare una formale domanda di partecipazione ma saranno ammessi alla procedura tutti i dipendenti;
- 3) verifica dei requisiti di accesso alla selezione per il personale in servizio al 31 dicembre precedente l'anno a cui si riferisce la selezione e successiva formazione degli elenchi dei dipendenti ammessi e di quelli esclusi;
- 4) predisposizione delle graduatorie, sulla base dei punteggi spettanti e attribuiti, in relazione ai contingenti stabiliti; le graduatorie vengono composte sulla base dei criteri riportati nella tabella "A" allegata al presente CCDI;
- 5) verifica dell'assenza di debiti orari dei dipendenti utilmente collocati in graduatoria e scorrimento della stessa qualora l'esito sia negativo;
- 6) in caso di pari merito, si procederà dando precedenza a chi è fermo da maggior tempo nell'attuale p.e.; in caso di ulteriore parità si procederà dando precedenza all'*età anagrafica (più anziano di età)*.
- 7) le singole graduatorie, approvate con determinazione dirigenziale, verranno portate a conoscenza dei dipendenti tramite mail istituzionale.

## Tabella "A" – Criteri di selezione per la definizione delle graduatorie (Art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7 comma 4 lettera c) CCNL 2019-2021)

### 1. VALUTAZIONI DELLA PERFORMANCE (Punti attribuibili a tutto il personale ammesso alla selezione)

- VALUTAZIONI DELLA PERFORMANCE DEL TRIENNIO (o ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico)

- voto 2: 5 punti
- voto 3: 7 punti

**punteggio massimo: 21 punti**

### 2. PERMANENZA NELLA POSIZIONE ECONOMICA (ESPERIENZA ACQUISITA)

- punti 1 per ciascun anno di permanenza nella posizione economica iniziale dell'area
- punti 0,75 per ciascun anno di permanenza nella seconda posizione economica dell'area
- punti 0,50 per ciascun anno di permanenza nelle posizioni economiche successive

**punteggio massimo: 14 punti**

I punteggi di questa sezione non possono essere attribuiti per gli anni nei quali la valutazione della performance individuale sia stata negativa.





# Città di ASTI

Delegazione Trattante  
Area Personale

## RIEPILOGO PUNTEGGI ATTRIBUIBILI

AREA	ELEMENTI DA CONSIDERARE	PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE	MAX PUNTEGGIO
VALUTAZIONE PRESTAZIONI	schede di valutazione del triennio	voto 2: 5 punti voto 3: 7 punti	21
ESPERIENZA ACQUISITA	posizione economica attuale	punti 1 per ogni anno nella p.e. 1 punti 0,75 per ogni anno nella p.e. 2 punti 0,50 per ogni anno nelle successive p.e.	14

La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

Tali assenze non rileveranno ai fini della valutazione così come le assenze per la maternità obbligatoria.

### 3. EVENTUALE PUNTEGGIO AGGIUNTIVO

Al personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di 6 anni sarà attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla tabella precedente.

#### OPPURE

Al personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di 6 anni sarà attribuito un punteggio aggiuntivo secondo il seguente schema:

- 1% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla tabella precedente se dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente sono trascorsi 7 anni
- 2% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla tabella precedente se dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente sono trascorsi 8 anni
- 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla tabella precedente se dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente sono trascorsi 9 o più anni

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

PS 5



## Città di ASTI

Delegazione Trattante  
Area Personale

*Il parere del Collegio dei Revisori dei conti è stato espresso favorevolmente con nota del 25 luglio 2023.*

*Con deliberazione numero 310 del 1° agosto 2023 la Giunta comunale ha autorizzato il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva.*

*Letto, confermato e sottoscritto.*

*addì 4 agosto 2023*

Per la Delegazione Trattante  
Il Presidente

Per le OO.SS.

UIL, FPL

CGIL-FP

CISL FP

Per la RSU