COMUNE DI INCISA SCAPACCINO

PROVINCIA DI ASTI

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO ED ECONOMICO TRIENNIO 2024/2026

17/6/2024, Incisa Scapaccino

Art. 1 - Vigenza e ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo viene stipulato sulla base delle previsioni dettate dal CCNL del personale delle Funzioni Locali – triennio 2019/2021, stipulato in data 16/11/2022 e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano dal giorno successivo la sottoscrizione definitiva.
2. La durata del contratto è triennale, salvo la definizione annuale, con specifico accordo, dei criteri di ripartizione delle disponibilità del "Fondo risorse decentrate". Nella stessa sede, sarà possibile verificare lo stato di attuazione del contratto.
3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio, la normativa vigente e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata tempestivamente a tale organo. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
4. Il presente contratto si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente e disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo determinato e indeterminato, a tempo pieno o parziale.
5. 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 d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
6. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 8 del C.C.N.L. 2022, l'ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo, il termine massimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 90 giorni.

7. Le parti si riservano di riaprire il tavolo negoziale qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.
8. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.

Art. 2 - Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi previsti dal d.lgs. 165/2001 e consentire l'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente, anche allo scopo di porre in essere un'organizzazione che promuova e mantenga il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli.
2. Le parti concordano che le forme di partecipazione saranno coerenti con le norme che regolano il rapporto di lavoro ed al fine di migliorare la qualità dei servizi ed il funzionamento dell'ente, si impegnano a mantenere aperta una procedura di dialogo (confronto) prima di assumere decisioni unilaterali sulle materie rimandate dal CCNL alle relazioni sindacali decentrate.

Art. 3 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e del confronto le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal CCNL.

Art. 4 - Contrattazione, soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal C.C.N.L. vigente e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 2 lettera c.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

a. La R.S.U.;
b. I rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L.;
c. I componenti della delegazione di parte datoriale nominati dall'Organo competente e comunicati alla delegazione trattante di parte sindacale.

3. Sono oggetto di contrattazione le materie di cui all'art. 7, comma 4, del CCNL 2019/2021, cui integralmente di rinvia.

Art. 5 - Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali

1. Nella sede dell'Ente, in coerenza con la disponibilità di spazi, l'amministrazione individua le modalità di utilizzazione di idonei locali per lo svolgimento di riunioni comunque connesse all'attività sindacale e favorisce altresì l'utilizzo di fax, telefono, uso di personal computer e posta elettronica.

Art. 6 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale

1. La valutazione delle performance individuale ed organizzativa finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità ed il contenimento e la razionalizzazione della spesa avviene secondo la metodologia contenuta nel vigente Sistema per la misurazione e valutazione della Performance del Comune.

Art. 7 – Flessibilità oraria

1. La flessibilità oraria in entrata e in uscita è definita come il periodo durante il quale è possibile timbrare l'entrata e l'uscita dal luogo di lavoro.
2. L'articolo 36 del CCNL del 16 novembre 2022 affida alla contrattazione integrativa il compito di determinare i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare,

contemperando le esigenze funzionali degli uffici con le esigenze del personale, tenendo in considerazione anche le dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro.

3. L'orario di entrata ordinario per il personale amministrativo dell'ente va dalle ore 7.30 alle ore 8.30 e l'orario di uscita dalle ore 13.30 alle 14.30.

4. In applicazione dell'articolo 36 del contratto collettivo, eventuali debiti orari derivanti dall'applicazione del comma 1 devono essere recuperati entro i due mesi successivi dalla maturazione del debito, secondo le modalità e i tempi concordati col dirigente, che nella specie viene individuato nel segretario comunale o, se assente, nel responsabile del personale.

Art. 8 - Principi generali per l'attribuzione delle indennità previste

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa.

Art. 9 - Indennità condizioni di lavoro

1. I destinatari della "indennità condizioni di lavoro" di cui all'articolo 70-bis del CCNL 21/05/2018, così come modificato dall'art. 84-bis del CCNL 16 novembre 2021, sono i dipendenti, non titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, che svolgono attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, e/o disagiate.
2. **Per le attività che comportano continua e diretta esposizione a rischi** e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e per l'integrità personale, compete un'indennità giornaliera lorda pari ad euro 3. Per attività rischiose si intendono in particolare quelle già individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83, svolte dagli operai e altri profili professionali che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente. Attualmente, tuttavia, non vi sono dipendenti adibiti a tale tipo di mansioni.
3. L'indennità compete per i soli giorni di effettivo svolgimento delle attività esposte a rischi. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dai Responsabili dei Settori presso i quali opera, avviene mensilmente, sulla base

delle dichiarazioni rese dagli stessi Responsabili e trasmesse al Responsabile del Servizio Finanziario, ai fini della quantificazione e della corresponsione delle spettanze.

Art. 10 - Indennità per specifiche responsabilità affidate al personale delle Aree che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle Incarichi di Elevata Qualificazione

1. Ai sensi dell'art. 84 comma 1 del CCNL 2022, le parti concordano che, per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, è riconosciuta una indennità proporzionata in base alle ore di servizio prestate.
2. In nessun caso il compenso per specifiche responsabilità può essere utilizzato per remunerare mansioni superiori previste dall'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001.
3. L'indennità per specifiche responsabilità non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata. Nei casi di assenze per aspettative, per congedi straordinari, per paternità/maternità compreso il periodo di congedo parentale, per infortunio sul lavoro, per malattia e gravi patologie, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità. È esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.
4. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

Specifiche Responsabilità

Servizio	Nr. Dipendenti	€ cadauno annue lorde
Ufficio tecnico, case popolari, Commerci, anagrafe, Stato Civile ed Agente contabile	1	**€ 2.600,00**
Area servizi anagrafe e stato civile	1	**€ 1.750,00**
Servizio economato	1	**€ 200**

Indennità di Funzione

Servizio	Nr. Dipendenti	€ cadauno annui lordi
Area Polizia Locale – Vigilanza – Attività polivalenti	1 (in convenzione)	0

Art. 11 – Incentivi per le funzioni tecniche

1. La ripartizione delle risorse (comprensive degli oneri previdenziali ed assistenziali) di cui all'art. 45 del d.lgs. 36/2023 è disposta sulla base dei criteri di attribuzioni già contrattati e dei quali l'amministrazione comunale ha preso atto tramite approvazione di apposito Regolamento vigente che definisce le modalità ed i criteri per l'assegnazione e la ripartizione del fondo incentivante per funzioni tecniche di opere/lavori pubblici, servizi e forniture.

2. Sono escluse dalla erogazione del compenso le attività manutentive ordinarie e il ricorso agli appalti CONSIP.

Art. 12 - Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata e a quella variabile.
2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro e del presente contratto decentrato integrativo.
3. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il primo quadrimestre di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. La proposta di fondo del salario accessorio viene trasmessa ai soggetti sindacali almeno cinque giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.
4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare la ripartizione dell'anno precedente, ove possibile e non ci siano modifiche o cambiamenti. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.

5. La costituzione del fondo e la previsione delle sue modalità di utilizzo per l'anno in corso vengono allegate al presente contratto integrativo.

Art. 13 - Le progressioni economiche all'interno delle Aree

1. Le progressioni economiche sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo e attribuite in modo selettivo ad una quota non superiore al 50% degli idonei tenendo conto delle valutazioni ottenute nelle annualità precedenti.

2. L'attribuzione del differenziale stipendiale ha decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto e la conclusione delle procedure, come concordato dalle parti.

3. Il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato nella data di decorrenza della progressione.

4. I requisiti per l'attribuzione del differenziale stipendiale, ai sensi dell'articolo 14 del CCNL 16 novembre 2021, sono i seguenti:

a) Non aver ricevuto procedimenti disciplinari superiori al rimprovero verbale negli ultimi 2 anni, oltre che nell'anno corrente e, in caso vi sia un procedimento disciplinare pendente, il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento;
b) Non aver beneficiato, negli ultimi 24 mesi, di alcuna progressione economica orizzontale.

5. Per l'anno 2024 sono state concordate le attribuzioni dei seguenti differenziali stipendiali:

- Fulvio Allasia, ex cat. D, attribuzione primo differenziale stipendiale area funzionari;
- Paola Cantarella, ex cat. C, attribuzione primo differenziale stipendiale area istruttori.

Art. 14 – Lavoro straordinario

Lo svolgimento del lavoro straordinario deve essere preventivamente autorizzato e non può superare l'ammontare determinato in € 1.800.

Art. 15 – Utilizzo del fondo

1. Il personale in convenzione partecipa all'utilizzo delle risorse di parte variabile del fondo al pari del personale di ruolo, proporzionalmente al numero di ore lavorative prestate.

2. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. u) del CCNL 16 novembre 2022, le parti destinano la parte non utilizzata del fondo alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di elevata qualificazione.

INCISA SCAPACCINO
FONDO RISORSE DECENTRATE 2024
Costituzione

Riferimento CCNL	VOCE	
RISORSE STABILI		
Voci soggette al limite salario accessorio		
Art. 67, co. 1 CCNL 2016-18	Importo unico consolidato anno 2017	28.170,91
Art. 67, co. 2 lett c	Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	639,99
Art. 67, co. 2 lett e	Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale	-
Art. 79 comma 1 lett. c)	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica	-
Voci non soggette al limite salario accessorio		
Art. 67, co. 2 lett a) CCNL 2016-18	Incremento € 83,2 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2015	582,40
Art. 67, co. 2 lett b) CCNL 2016-18	Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018	855,50
Art. 79 comma 1 lett. b)	Incremento € 84,50 per ogni dip. In servizio al 31/12/2018 - anno 2023	-
Art. 67, co. 2 lett g) CCNL 2016-18	Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	-
Art. 79 comma 1 lett. b)	Incremento € 84,50 per ogni dip. In servizio al 31/12/2018	507,00
Art. 79 comma 1 lett. d)	Differenziale PEO personale in servizio alla data del 1/1/2021	492,49
	TOTALE RISORSE STABILI	31.248,29
	Di cui soggette a limiti	*28.810,90*
VOCI VARIABILI		
Soggetti ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017		
Art. 67, co. 3 lett d) CCNL 2016-18	Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente	
Art. 67, co. 23 lett f) CCNL 2016-18	Rimborso spese notificazione atti dell'amm.ne finanziaria	
Art. 67, co. 23 lett j) CCNL 2016-18	Incremento per obiettivi del Piano performance	1.318

Art. 67, co. 3 lett k) CCNL 2016-18	Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	
Art. 79 comma 2 lett. b)	Incremento max 1,2% monte salari 1997	1.790,33
Art. 79 comma 2 lett. c)	Risorse derivanti da scelte organizzative, gestionali e retributive	
Non soggetti ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017		
Art. 67, co. 3 lett a) CCNL 2016-18	Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	-
Art. 67, co. 3 lett k) CCNL 2016-18	Piani di razionalizzazione	
Art. 67, co. 3 lett b) CCNL 2016-18	Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ICI, avvocatura, ecc.)	
Art. 79 comma 1 lett. b)	Incremento € 84,50 per ogni dip. In servizio al 31/12/2018 - annualità 2021 (se non inserito nel fondo 2022) e annualità 2022	
Art. 79 comma 2 lett. d)	Residui anno precedente lavoro straordinario	
Art. 80 comma1	Residui Fondo anno precedente da risorse stabili	
Art. 79 comma 3	Incremento 0,22% monte salari 2018	N.D.
	TOTALE INCREMENTI VARIABILI	3.108,33
	Di cui soggette a limiti	3.108,33
	TOTALE FONDO 2023	**34.356,62**
	Di cui assoggettati a limite 2016	**31.919,23**
	LIMITE FONDO 2016	**70.848,00**

	COMUNE DI INCISA SCAPACCINO		
	Utilizzo fondo risorse decentrate 2024		
			Natura risorse
CCNL 16/11/2022 art. 80 c.2 lett. a) e b)	Premi correlati alla performance	3.499	Variabili
CCNL 16/11/2022 art. 80 c.1	Progressioni economiche orizzontali consolidate	17.300,13	Stabili
CCNL 16/11/2022 art. 80 c.2 lett. j)	Differenziali stipendiali	5.350	Stabili
CCNL 16/11/2022 art. 80 c.2 lett. c)	Indennità condizioni di lavoro, disagio	1.200	Variabili
CCNL 21/05/2018 art. 68 c.1	Indennità di comparto quota a carico del fondo	2.457,2	Stabili
CCNL 16/11/2022 art. 80, c.2, lett. e)	Indennità per specifiche responsabilità	4.550	Variabili
CCNL 16/11/2022, art. 97	Indennità di funzione polizia locale	0	Variabili
CCNL 16/11/2022, art. 100	Indennità di servizio esterno polizia locale	0	Variabili
Totale risorse stabili utilizzate	In base al fondo sono disponibili € 29.361,08, di cui 26.923,69 soggetti ai limiti	27.492,06	
Totale risorse disponibili	Stabili + variabili	34.356,62	
Totale risorse utilizzate		34.356,33	

Incisa Scapaccino, 17/6/2024

Per la Parte Pubblica:

Il segretario comunale
Nicola Tolloi

_____

Per la Parte Sindacale

Dott. Sergio Cerrato
(UIL FPL Asti)

_____

Paola Cantarella
(RSU Ente)

_____