



**CITTÀ
DI SAN DAMIANO D'ASTI**
Provincia di Asti

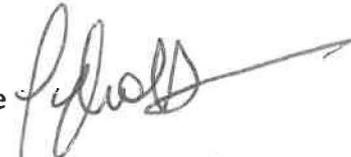


**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DI LAVORO
ANNO 2023**

IPOTESI VERBALE DI ACCORDO (PREINTESA)

L'anno duemilaventitré il giorno 26 del mese di LUGLIO alle ore 11.30 nella sede municipale, si sono riuniti:

per la parte pubblica:

- Pierangelo SCAGLIOTTI - Segretario Generale - Presidente - presente 
- Patrizia ROSSO - P.O. - Membro - presente 
- Silvana CAPUSSO - P.O. Membro - presente 

per la parte sindacale:

R.S.U.

- Paolo GARDINO - 
- Matteo ZAFFARANO -
- Roberto CARRADORI -

OO.SS.

- Roberto GABRIELE - CGIL FP
- Salvatore BULLARA - CISL FP
- Gianfranco CERRATO - UIL FPL



PREMESSA

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ed il nuovo modello di relazioni sindacali così come previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto in data 16 novembre 2022, sono gli strumenti offerti per valorizzare le persone che lavorano nell'Ente, accompagnare il cambiamento e la riqualificazione, rafforzare le forme di partecipazione e condivisione dei valori di servizio quale cardine su cui articolare professionalità, competenza, merito e produttività.

QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

1. Il presente C.C.D.I. si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni recate dalle norme di legge, e le clausole contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto definitivamente in data 16 novembre 2022 e nei C.C.N.L. di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili:

- D.Lgs. 165/2001 «Testo Unico sul Pubblico Impiego», come modificato dal D.lgs n.75/2017 ed in particolare l'art.40;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 276 in data 24/12/2001 e successive modifiche ed integrazioni;
- C.C.N.L. comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16 novembre 2022, e per quanto non disapplicato, le disposizioni dei precedenti C.C.N.L. Regioni e Autonomie Locali.
- Contratto Decentrato Integrativo di lavoro anno 2022 sottoscritto il 27.07.2022

ARTICOLO 1

Applicazione, Validità, Durata e Decorrenza

- Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato (ivi compreso il personale qui comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale) e con contratto di formazione e lavoro.
- Il presente CCDI ha validità dal 1^a gennaio 2023 e conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.
- E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
- Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
- Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge
- Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono con il medesimo disciplinati
- Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora ritengano di apportare delle modifiche ad esso.

ARTICOLO 2

Interpretazione autentica delle clausole controverse

Le parti prendono atto che:

1) "le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione.

Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate." (art. 40, comma 3 del d.lgs. 165/2001);

2) le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime; 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.

ARTICOLO 3
Risorse decentrate

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80, c. 1 del CCNL 2019-2021 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto;
 - indennità ex VIII livelli.
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2016 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 80 del CCNL 2019- 2021,
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.
5. Si prende atto dell'entità del fondo, così come costituito con determinazione Responsabile Finanziario n. _____ del _____ per la parte stabile e con determinazione Responsabile Finanziario n. _____ del _____ per la parte variabile:

FONDO PRODUTTIVITA' ANNO 2023
(ART 67 CCNL 21/5/2018)

	DESCRIZIONE	2023
Risorse stabili		
DAL 2018 IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ANNO 2017 (ART. 67 C.1 CCNL 16-18)	UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05) (ART. 67 C.1, 1° PERIODO, CCNL 2016-18) (art.79 co. 1 lett. A) del CCNL 2019-2021)	89.758,00
	INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7) (CONFLUISCE STABILMENTE LO 0,20% M.S. 2001, NON UTILIZZ. NEL 2017 PER A.P., ART. 67, C.1, 3° PER. CCNL 2016-18)(art.79 co. 1 lett. A) del CCNL 2019-2021)	
	INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	5.093,00
	INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	5.549,00
	RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001 (ART. 67 C. 2 Lett. d) CCNL 2016-18)	3.092,00
	RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09) (ART. 67 C.2 Lett. b), CCNL 2016-18)(art.79 co. 1 lett. A) del CCNL 2019-2021)	12.907,00
	INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.2 Lett. g) CCNL 2016-18) ANNO SUCCESSIVO ALLA RIDUZIONE	1.792,00
	INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.2 Lett. e) CCNL 2016-18) (*)	
	INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA) (ART. 67 C.5 Lett. a) CCNL 2016-18)(art.79 co. 1 lett. C) del CCNL 2019-2021)	27.565,00
	RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4. C 2. CCNL 2000-01) (ART. 67 C.3 Lett. c) CCNL 2016-18: IMP. INTERO ANNO SUCC. A CESSAZIONE)	3.978,80
	EURO 83,20 PER UNITA' DI PERS. IN SERVIZIO AL 31.12.2015, A DECORRERE DAL 31.12.2018 E A VALERE DAL 2019 (ART 67 C.2 Lett.a) CCNL 2016-18)(art.79 co. 1 lett. A) del CCNL 2019-2021)	2.745,60
	EURO 84,50 PER UNITA' DI PERS. IN SERVIZIO AL 31.12.2018, A DECORRERE DAL 01.01.2021 (ART 79 C.1 Lett.b) CCNL 2019-21)	2.788,50

DIFFERENZE INCREMENTI A REGIME DI CUI ALL'ART. 76 ALLE POS. ECONOMICHE DI CIASCUNA CATEGORIA E INCREMENTI SU POS. INIZIALE, DA DATA DECORRENZA INCREMENTI	5.532,54
DIFFERENZIALI STIP. B3-B1 E D3-D1	8.631,25
RIDUZIONE FONDO PER PERSONALE ATA	
RIDUZIONE FONDO PER PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (**)	11.608,02
RIDUZIONE FONDO PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE ENTI SENZA DIRIGENZA - (ARAN RAL294)	
RID. FONDO, DAL 2018, IMPORTO PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE DELL'ANNO 2017 ENTI CON DIRIGENZA - (ART. 67, C. 1, 2° PERIODO, CCNL 2016-18)	
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI	12.421,00
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA - ART. 1 COMMA 236 LEGGE 208/2015	
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA - ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017	
TOTALE RISORSE STABILI	145.403,67

Risorse variabili soggette al limite

SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) (2) (ART. 67 C.3 Lett.a) CCNL 2016-18) (ART. 79 CO. 2 LETT. A) CCNL 2019-2021)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01) (3) (ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18)(ART. 79 CO. 2 LETT. A) CCNL 2019-2021)	10.000,00
IMPORTO UNA TANTUM FRAZ. RIA PARI ALLE MENSILITA' RESIDUE DOPO CESSAZ., ANNO SUCCESS. CESSAZIONE (ART. 67 C.3 Lett.d) CCNL 2016-18) (ART. 79 CO. 2 LETT. A) CCNL 2019-2021)	
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZ. SENZA AUMENTO DOT. ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE) (ART. 67 C.5 Lett. b) CCNL 2016-18)	
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.h) e C.4 CCNL 2016-18) SOLO VERIFICA SUSSISTENZA RELATIVA CAPACITA' DI SPESA(ART. 79 CO. 2 LETT. B) CCNL 2019-2021)	8.452,00
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000) (ART. 67 C.3 Lett.f) CCNL 2016-18) (ART. 79 CO. 2 LETT. A) CCNL 2019-2021)	
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000) (4) (ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18)(ART. 79 CO. 2 LETT. A) CCNL 2019-2021)	
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016) (8) (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 CCNL 2016-18)	
RIDUZIONE FONDO PER PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (**)	857,10
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE	2.013,00
Totale Risorse variabili soggette al limite	15.581,90

Risorse variabili NON soggette al limite

ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001) (ART. 68 C.1, ULTIMO PERIODO, CCNL 2016-18)	
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.e) CCNL 2016-18) ANNO SUCCESSIVO	7.291,96
INTEGRAZIONE PARTE VARIABILE PER TRASF. PERSONALE MESI RESIDUI DELL'ANNO DEL TRASFERIMENTO (ART. 67 C.3 Lett.k) CCNL 2016-18) (*)	
QUOTE PER LA PROGETT. - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006) ATTIVITA' SVOLTE PRIMA ENTRATA IN VIGORE D.LGS. 50/16	
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016) (8) (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 9 CCNL 2016-18)	10.000,00
RISORSE DI CUI ALL'ART.54 DEL CCNL 2000 -INDENNITÀ MESSO NOTIFICATORE	200,00
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) (5) (ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18)	
SPONSORIZZ., ACCORDI DI COLLAB., COMPENSI ISTAT, COMPENSI IMU-TARI - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) (6) (ART. 67 C.3 Lett.a) c) e f) CCNL 2016-18)	6.000,00
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIF. SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011) (7) (ART. 67 C.3 Lett.b) CCNL 2016-18)	
INCREMENTO RISORSE CO.2 LETT. C) E ART 17 CO. 6: 0,22% MONTE SALARI 2018 (solo nel 2023, inserito per 2022) -UNA TANTUM	2.298,63

art. 79 co. 5 Incrementi annuali € 84,5 su dip. Al 31/12/2018 - per anni 2021 e 2022-UNA TANTUM dal 2024 ZERO	5.577,00
INCREMENTO RISORSE CO.2 LETT, C) E ART 17 CO. 6: 0,22% MONTE SALARI 2018 X L'ANNO 2023	2.298,53
EVENTUALI MAGGIORI RISORSE OLTRE LIMITE ART. 23 C.2 D.LGS. 75/2017 SE APPOSITO DPCM (ART. 67 C.3 Lett.j) e C.9 CCNL 2016-18)	
<i>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</i>	33.666,12
TOTALE RISORSE VARIABILI	49.248,02
TOTALE	194.651,69

ARTICOLO 4

Criteria per la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate anno 2023

Le parti concordano di utilizzare, per l'anno 2022 il fondo, così come risultante al precedente articolo e nel rispetto di quanto prescritto dall'art. 17 del CCNL 01/04/1999, come segue:

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE CON CCNL 2019-2021

DESCRIZIONE	2023
-------------	------

DA PARTE STABILE	PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNI PRECEDENTI (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	103.342,54
	PROGRESSIONI ORIZZONTALI CON DECORRENZA NELL'ANNO DI RIFERIMENTO (ART. 68 C.2 Lett. j) CCNL 2016-18)	8.350,00
	INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	15.207,55
	INDENNITÀ PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO (ART. 31 C.7, SECONDO PERIODO, CCNL 14.09.2000) (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	
	INDENNITÀ EX VIII QF NON TITOLARE PO (ART. 37 C.4 CCNL 06.07.1995) (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	
	TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA PARTE STABILE	126.900,09
PARTE PREVALENTE RISORSE ART. 67 C. 3, CON ESCLUSIONE RISORSE PER SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE E PER MESSI NOTIFICATORI	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (ART. 68 C.2 Lett. a) CCNL 2016-18)	
	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (ART. 68 C.2 Lett. b) CCNL 2016-18) ALMENO 30% DELLE RISORSE EX ART. 67 C.3, CON APPLICAZIONE DIFFERENZIAZIONE DI CUI ALL'ART. 69 (MAGGIORAZIONE PER LE VALUTAZIONE PIU' ELEVATE NON INFERIORE AL 30% MEDIA)	11.854,34
	INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 68 C.2 Lett.c) e art. 70-bis CCNL 2016-18)	11.300,00
	INDENNITÀ SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE (ART. 56-QUINQUIES CCNL 2016-18)	6.500,00
	INDENNITÀ TURNO, REPERIBILITÀ E COMPENSI 24 C.1 CCNL 14.09.2000 (ART. 68 C.2, Lett. d) CCNL 2016-18)	13.900,00
	COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 68 C.2, Lett. e) E ART. 70- QUINQUIES CCNL 2016-18)	3.000,00
	QUOTA DA DESTINARE PER INCREMENTI P.O. -IND.RISULTATO	4.597,26
	INDENNITÀ DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE (ART. 68 C.2, Lett. f) E ART. 56-SEXIES CCNL 2016-18)	
	TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA ART. 67 C. 3, CON ESCLUSIONE LETT. C), F), G)	51.151,60

[Signature] *[Signature]*

[Signature]

[Signature]

COMPENSI PREVISTI DA DISP. DI LEGGE E COMPENSI ISTAT, INCENTIVI IMU-TARI (ART. 68 C.2 Lett., g) h), ART. 67 C.3 Lett.c) E art. 70-TER CCNL 2016-18)	6.000,00
EVENTUALI MAGGIORI RISORSE OLTRE LIMITE ART. 23 C.2 D.LGS. 75/2017 SE APPOSITO DPCM (ART. 67 C.3 Lett.j) e C.9 CCNL 2016-18)	
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (art.113 del D.Lgs.50/2016)	10.000,00
COMPENSI AI MESSI NOTIFICATORI (ART. 54 CCNL 14.09.2000) (ART. 68 C.2 Lett.h) E ART. 67 C.3 Lett.f) CCNL 2016-18)	600,00
TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA FONDO RISORSE DECENTRATE	194.651,69

Le parti danno atto che gli importi come sopra destinati sono quantificati in maniera presunta, essendo legati a circostanze mutevoli nel corso dell'anno (maggiore o minore presenza in servizio, maggiore o minore espletamento di servizio esterno ecc.). Pertanto eventuali riduzioni di alcune voci, sia nella parte stabile, che nella parte variabile andranno ad alimentare la voce "Premi correlati alla performance individuale". Parimenti, eventuali aumenti di alcune voci, sia nella parte stabile, che nella parte variabile andranno ad ridurre la voce "Premi correlati alla performance individuale".

ARTICOLO 5

Indennità condizioni di lavoro (art.70 bis CCNL 2018, art. 84-bis CCNL 2022)

Tale indennità assorbe le precedenti indennità di rischio, disagio e maneggio valore.

Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni ed è *riconosciuta ai lavoratori che sono maggiormente esposti alle citate condizioni di lavoro.*

Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a situazioni pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale.

Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

L'indennità giornaliera viene così concordata:

€ 1,20 per il personale in convenzione/comando

€ 1,55 per il personale nominato agente contabile

€ 5,00 per il personale addetto alla chiusura ed apertura del paese

€ 4,00 (€ 8,00 per i festivi) per gli esecutori tecnici addetti ad attività all'esterno

L'indennità di condizioni di lavoro verrà commisurata ai giorni di effettivo svolgimento dell'attività lavorativa. Importo complessivo previsto € 11.300,00.

ARTICOLO 6

Indennità di servizio esterno (art.100 CCNL 2022)

L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza.

L'indennità è corrisposta per servizi resi in via continuativa, ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.

Non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 84-bis del Contratto.

L'indennità per l'anno 2023 è concordata in €. 5,00 pro capite per ogni giornata di effettivo svolgimento del servizio esterno.

Importo complessivo previsto € 6.500,00 come importo massimo

Eventuali economie che si dovessero realizzare saranno riportate nel fondo generale dell'anno successivo

ARTICOLO 7

Compensi per specifiche responsabilità (Art.84 comma 1)

Le parti concordano che tali compensi potranno essere riconosciuti al personale dipendente appartenente alle aree Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex categoria B, C e D) non titolari di P.O. al quale è stato attribuito, con atto formale, l'esercizio di specifiche responsabilità, in presenza di funzioni di particolare rilevanza, come previste dall'art 84 comma 1.

Tali compensi verranno commisurati in base al grado di responsabilità attribuito e ai diversi compiti assegnati ai diversi dipendenti.

L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo, che, inoltre, annualmente dovrà procedere alla verifica della permanenza delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei suddetti compensi.

Le parti concordano le somme per la corresponsione di tale incentivo, devono essere definite annualmente in sede di contrattazione. Si dà atto inoltre che, annualmente, si procederà alla verifica della permanenza delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei suddetti compensi.

Per il corrente anno la somma complessiva da destinare è concordata in € 2.800,00

ARTICOLO 8

Compensi per l'esercizio di compiti dell'Ufficiale di Stato Civile, anagrafe ed elettorale (Art.84 c.1)

Le parti concordano che l'indennità prevista dal art. 84, comma 1 del CCNL 2019-2021, verrà attribuita al solo personale ascritto alle Aree degli Operatori Esperti, degli Istruttori, dei Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex cat. B-C-D) che non risulti incaricato di posizione organizzativa per compensare le specifiche responsabilità attribuite con atto formale derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civili ed anagrafe e Ufficiale elettorale per un importo massimo di €. 1.400,00 annui lordi ciascuno.

Le parti concordano per l'anno 2023 di destinare il 20% della quota del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria a favore del messo notificatore, ai sensi dell'art.54 CCNL del 14.09.2000; incrementando l'importo attuale previsto in € 400,00, di € 200,00 presunti.

ARTICOLO 9

Differenziali stipendiali (ex Progressioni economiche orizzontali) (art. 14 CCNL 16/11/2022)

1. A norma dell'art. 14, comma 2, del CCNL del 16/11/2022, l'attribuzione di differenziali stipendiali si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa ai sensi dell'art. 79 del CCNL sopra citato.
2. L'attribuzione di differenziali stipendiali di cui al comma 1 è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria.
3. In presenza di risorse adeguate tale beneficio può interessare anche più categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria:
4. L'obiettivo di garantire la finalità di tale beneficio è quella di premiare i dipendenti più meritevoli (cfr. l'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009 ai sensi del quale i differenziali stipendiali sono attribuiti "in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione");



Per l'anno 2023 le parti concordano di confermare sostanzialmente quanto previsto nel precedente contratto decentrato siglato in data 27.07.2022 e interpretato autenticamente con verbale in data 23/03/2022 e precisamente l'attribuzione di differenziali stipendiali, con Decorrenza 01/01/2023 destinando a tale istituto la somma presunta in quanto non quantificabile a priori essendo legata agli esiti della selezione, di € 8.350,00 per personale delle aree Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex D), Istruttori (ex C), Operatori esperti (ex B);

L'attribuzione di differenziali stipendiali 2023 interesserà circa il 42% (arrotondato all'unità superiore) dei dipendenti appartenenti per l'Area Funzionari ed Elevata Qualificazione, ex cat. D, (n. 3 unità), di circa il 14% (arrotondato all'unità superiore) dei dipendenti appartenenti all'area Istruttori, ex cat. C, (n. 3 unità), e di circa il 50% (arrotondato all'unità superiore) dei dipendenti appartenenti all'area Operatori Esperti, ex cat. B, (n.2 unità).

REQUISITI DI PARTECIPAZIONE:

- a) Ai fini dell'attribuzione del differenziale stipendiale il lavoratore, dipendente a tempo indeterminato, deve non aver beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi 3 anni ai sensi dell'art. 14 co. 2 lett. A) del CCNL 2019-2021. Data la decorrenza dell'attribuzione del differenziale stipendiale fissata al 01/01/2023, potranno accedere all'attribuzione dei differenziali stipendiali i dipendenti che hanno avuto una progressione antecedente al 31/12/2019.
- b) Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche i dipendenti in servizio a tempo indeterminato al 31 dicembre 2019, tenuto conto che l'art. 14 C. 2 del CCNL 2019-2021 stabilisce che le progressioni sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance del triennio che precede l'anno di riferimento.

Procedure selettive e criteri di valutazione.

Per l'attribuzione di differenziali stipendiali programmate si prevede un'unica selezione, valutando i requisiti posseduti alla data del 31/12/2022.

- a) Sia per l'Area dei Funzionari (ex cat, D), che degli Istruttori (ex cat. C), che degli Operatori Esperti (ex cat. B), viene considerata la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità (art. 14 comma2, lett. D)):
- b) Esperienza professionale, da intendersi quella maturata nel medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 nonché nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;
- c) Capacità culturali e professionali acquisite attraverso percorsi formativi di cui all'art. 55, valutando a tal fine il numero di corsi di formazione sostenuti con profitto.

Detti criteri sono da considerare cumulativamente, attribuendo per il criterio di cui al punto a) un peso pari al 60% del totale e per il criterio di cui al punto b) un peso pari al 40% del totale.

Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni verrà attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 2% del punteggio ottenuto con la valutazione dei criteri ai punti a), b) .

Per il criterio di cui al punto c) al personale che abbia conseguito con profitto certificato la formazione a corsi inerenti il proprio profilo professionale verrà attribuito un punteggio aggiuntivo pari all' 1% del punteggio ottenuto con la valutazione dei criteri ai punti a), b) .

In caso di parità di punteggio determinato ai sensi delle lettere precedenti, si definiscono i seguenti criteri di priorità: si terrà conto dell'età anagrafica dando priorità al soggetto più anziano

Ai dipendenti cui è stata irrogata nei 2 anni precedenti l'indizione della selezione per le progressioni economiche una sanzione disciplinare superiore alla multa non è consentito l'accesso alla selezione; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile alla graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa fino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

L'eventuale verificarsi di eventi non prevedibili, tali da inficiare la valutazione formulata, comporterà l'esclusione del dipendente dalle progressioni previste.

In caso di parziale utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, le economie confluiranno nel fondo e potranno essere destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità da concordare tra le parti.

ARTICOLO 9-bis
Proposta Progressioni tra le aree (art 15 CCNL 2022)

Le parti concordano sull'attribuzione di progressioni verticali a favore di n. 2 unità appartenenti all'Area degli Operatori Esperti.

Si dà atto che la differenza tra il costo per n.2 unità Area Operatori Esperti e nuova Area Istruttori è contenuto nel limite di cui all'art. 13 co. 8 del CCNL 2022.

Nel confronto tra le parti da tenersi entro la fine dell'anno in corso per la trattativa per l'anno 2024 verrà valutata la possibilità di ulteriori verticalizzazioni relative a progressioni verticali fra l'Area Istruttori e Funzionari ed Elevata Qualificazione.

ARTICOLO 10
Maggiorazione oraria per lavoro ordinario festivo

Le parti concordano che al personale dipendente che presti attività in giorno festivo infrasettimanale spetta di diritto l'equivalente riposo compensativo o la corresponsione del compenso per lavoro straordinario, con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

ARTICOLO 11
Turno e reperibilità

Per l'applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 16.11.2022 art. 30 per il turno e nel CCNL 21.05.2018 art. 24 per la reperibilità.

Gli importi destinati sono rispettivamente € 11.900,00 ed € 2.000,00.

ARTICOLO 12
Incentivi progettazione

Le parti riconoscono che il D Lgs 56/2017 ha modificato il D Lgs 50/2016 introducendo una nuova disciplina relativamente al fondo incentivante da riconoscere alle funzioni tecniche svolte da dipendenti pubblici nell'ambito di opere/lavori, servizi e forniture.



Nello specifico, le Amministrazioni pubbliche destinano ad un fondo per la progettazione e l'innovazione risorse finanziarie in misura non superiore al 2% degli importi posti a base di gara di un'opera o di un lavoro nonché di un servizio o fornitura.

L'80% di tale fondo è ripartito, per ciascuna opera o lavoro, tra i dipendenti interessati (responsabile del procedimento e incaricati della redazione del progetto, del piano della sicurezza, della direzione lavori, del collaudo nonché tra i collaboratori) secondo dei criteri e con le modalità previsti in sede di contrattazione decentrata e adottati in un successivo regolamento comunale; gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali ed assistenziali a carico dell'amministrazione.

Le parti concordano che l'Ente, annualmente e sulla base dei lavori in corso, determina la somma per la corresponsione di tale incentivo, che andrà attribuito secondo quanto previsto da un apposito regolamento comunale (DGC 78 del 02/07/2018).

ARTICOLO 13
Incentivi obiettivi settore entrate

In relazione al disposto di cui all'art. 1, comma 1091, della legge n. 145 del 30 dicembre 2018, il quale dispone quanto segue:

« Ferme restando le facoltà di regolamentazione del tributo di cui all'articolo 52 del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, i comuni che hanno approvato il bilancio di previsione ed il rendiconto entro i termini stabiliti dal testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, possono, con proprio regolamento, prevedere che il maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima del 5 per cento, sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. La quota destinata al trattamento economico accessorio, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione, è attribuita, mediante contrattazione integrativa, al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, in applicazione dell'articolo 1 del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n. 248. Il beneficio attribuito non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale. La presente disposizione non si applica qualora il servizio di accertamento sia affidato in concessione»;

le parti, visto l'allegato Regolamento incentivi gestione entrate(Articolo 1, comma 1091, legge 30 dicembre 2018, n. 145) nel testo predisposto dal Responsabile del settore Finanze e Tributi, ne condividono i contenuti e in particolar modo i criteri di alimentazione e riparto del Fondo incentivante.

ARTICOLO 14
**Criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale
e di ripartizione delle risorse destinate all'incentivazione del personale**

Le parti concordano che le risorse previste nel fondo per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi saranno corrisposte in base al merito e all'impegno individuale e/o di gruppo in modo selettivo e secondo criteri prestabiliti in appositi progetti già stabiliti in sede di approvazione del PEG e del Piano Performance.

In particolare, le parti convengono che, in base a quanto disposto dall'art 81 del CCNL 2019-2021, ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione

dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

La gestione degli incentivi sarà ispirata ai seguenti principi fondamentali:

- corresponsione degli incentivi soltanto a fronte di un risultato individuale aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa;
- corresponsione di incentivi soltanto a conclusione del processo annuale di valutazione delle prestazioni e dei risultati;
- graduazione degli incentivi comunque in armonia con la dinamica salariale delle differenti categorie di inquadramento del personale.

L'erogazione della produttività sarà effettuata alla conclusione dell'iter di valutazione.

ARTICOLO 15 **Differenziazione del premio individuale**

Le parti convengono che in base a quanto disposto dall'art. 81 del CCNL 2019-2021, ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita la maggiorazione del premio individuale, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

La misura di detta maggiorazione è definita pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma precedente.

Per l'attribuzione di detta maggiorazione si concorda che la media pro capite sia calcolata come segue:

Il valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente è quantificato suddividendo l'importo destinato alla produttività generale per il numero dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento. Detto risultato sarà moltiplicato per il 30%. Il prodotto costituirà la maggiorazione individuale da assegnare ai lavoratori.

Le parti concordano che lo stesso potrà essere attribuito ai dipendenti che avranno conseguito una valutazione risultante dalla scheda prevista dal sistema di valutazione della performance approva con D.G.C. n. 25/2021 almeno pari-90%, e distribuito per ogni settore in rapporto a:

un dipendente per settori fino a 5 unità

due dipendenti per settori oltre alle 5 unità

Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di graduatoria settoriale, in base ai seguenti parametri:

- ✓ valutazione della performance individuale per l'anno di riferimento
- ✓ in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito, utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
- ✓ in caso di ulteriore parità prevarrà chi non ne ha beneficiato nell'anno precedente
- ✓ in caso di ulteriore parità prevarrà l'anzianità di servizio nel settore di appartenenza
- ✓ in caso di ulteriore parità si procederà infine a sorteggio

Eventuali economie che si dovessero realizzare saranno riportate nel fondo generale dell'anno successivo.

ARTICOLO 16 **Formazione ed aggiornamento professionale**

Le innovazioni organizzative, i continui mutamenti – sempre complessi e di rilievo – degli assetti normativi e l'evoluzione dei supporti operativi uniti all'esigenza di valorizzazione delle risorse umane impongono un costante progressivo sviluppo dei momenti di formazione-aggiornamento.

Nel riconoscere tale principio le parti convengono di promuovere e favorire nei limiti delle risorse economiche disponibili secondo i dettami di legge volta a volta vigenti la formazione e l'aggiornamento del personale dipendente dell'ente.

ARTICOLO 17
Lavoro straordinario

Ribadita l'obbligatorietà dell'autorizzazione per l'effettuazione di lavoro straordinario, sia che questo venga retribuito sia che venga recuperato con riposo compensativo, le parti prendono atto che le risorse finanziarie previste per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario, ammontano per l'anno 2023 a € 15.000,00, con una riduzione rispetto al 2021 di € 1.792,94. Tale somma è stata inserita nelle risorse stabili, conformemente agli orientamenti Aran.

Oltre al limite di cui sopra, ripartito dalla Giunta Comunale con apposito atto, viene definito nella misura di 100 ore pro-capite l'ulteriore straordinario che dovrà essere recuperato entro l'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva comunque sempre la preventiva autorizzazione ai sensi delle norme contrattuali in vigore.

In materia di lavoro straordinario, di flessibilità e di pausa pranzo, si applicano le disposizioni del nuovo Regolamento approvato con D.G.C. n. 199 del 23/11/2021 a seguito di confronto con le organizzazioni sindacali.

Articolo 18
Revisione del presente contratto

Le parti si impegnano a revisionare il presente contratto per la parte relativa alla destinazione del fondo risorse decentrate alla luce del rinnovo del CCNL Funzioni Locali.

ARTICOLO 19
Norma di rinvio

Per quanto non espressamente previsto nel presente contratto le parti rinviando al contratto nazionale vigente ed ai contratti decentrati non in contrasto con quanto disciplinato nei precedenti articoli.

Articolo 20
Proposta di modifica dell'orario di lavoro

La parte sindacale richiede la rigorosa applicazione dell'art. 29 del CCNL 16/11/2022 che qui si riporta nella parte di rilievo:

...omissis "Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici".

Tenuto conto delle particolari esigenze del lunedì e del venerdì (mercato settimanale) si propone l'orario di lavoro del personale dell'Ente, come segue:

- articolazione delle 36 ore su 5 giorni con due rientri pomeridiani (lunedì e venerdì)
- sabato: giorno non lavorativo
- possibilità di prevedere l'orario multiperiodale di cui all'art. 31 del CCNL 2019-2021

A tal proposito le organizzazioni sindacali consegnano dichiarazione a verbale.

Allegati:

Allegato A - Regolamento incentivi gestione entrate (Articolo 1, comma 1091, legge 30 dicembre 2018, n. 145





CITTA' DI SAN DAMIANO D'ASTI

PROVINCIA DI ASTI

REGOLAMENTO INCENTIVI GESTIONE ENTRATE (Articolo 1, comma 1091, legge 30 dicembre 2018, n. 145)

INDICE

Articolo 1 – Oggetto del Regolamento	2
Articolo 2 – Costituzione del Fondo	2
Articolo 3 – Destinazione del Fondo	3
Articolo 4 – Trattamento accessorio	3
Articolo 5 – Entrata in vigore	3

Articolo 1 – Oggetto del Regolamento

1. Il presente Regolamento è adottato in attuazione dell'articolo 1, comma 1091, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di potenziare le risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate ed al fine di disciplinare le modalità di riconoscimento del trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, impiegato nel raggiungimento degli obiettivi assegnati al Settore Entrate.

Articolo 2 – Costituzione del Fondo

1. Per il raggiungimento degli obiettivi previsti nell'articolo 1 del presente Regolamento è istituito apposito Fondo incentivante.
2. Il Fondo incentivante è alimentato dalle seguenti fonti di entrate riscosse nell'anno precedente a quelle di riferimento, così come risultanti dal conto consuntivo approvato:
 - a) il 5% delle riscossioni, ivi comprese quelle coattive, relative ad atti di accertamento Imu e Tari, indipendentemente dall'anno di notifica dei suddetti atti di accertamento;
 - b) il 5 % delle riscossioni, ivi comprese quelle coattive, relative ad atti di accertamento Imu e Tari notificati dall'ente col supporto di società esterne non concessionarie dell'attività di accertamento;
 - c) il 5 % delle riscossioni coattive tramite ingiunzioni di pagamento di cui al regio decreto 14 aprile 1910, n. 639, notificate direttamente dall'ente impositore con riferimento ad atti di accertamento Tari notificati dal Gestore dei Rifiuti;
3. Ferme restando le modalità di alimentazione del Fondo, in sede di predisposizione del bilancio di previsione si tiene conto delle riscossioni, da calcolarsi con le percentuali di cui al comma precedente, realizzate nell'anno precedente a quello in cui è predisposto il bilancio di previsione. In alternativa, la stima delle risorse che alimenteranno il Fondo può essere operata sulla base degli importi relativi al recupero dell'evasione Imu e Tari iscritti nel bilancio di previsione precedente a quello di costituzione del Fondo. La quantificazione definitiva delle risorse confluite nel Fondo si determina con riferimento alle riscossioni di cui al comma precedente certificate nel bilancio consuntivo approvato nell'anno di riferimento.

Articolo 3 – Destinazione del Fondo

1. La ripartizione del Fondo tra quota da destinare al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e quota da destinare al riconoscimento del trattamento accessorio al personale dipendente è stabilita annualmente, in sede di

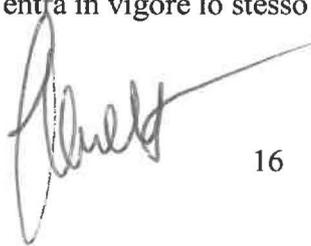
predisposizione del bilancio di previsione e, per il primo anno di applicazione, in occasione della delibera di variazione dello stesso, su proposta del dirigente del Settore Entrate, in considerazione delle effettive necessità di potenziamento delle risorse strumentali del Settore Entrate.

Articolo 4 – Trattamento accessorio

1. Le risorse confluite nel Fondo, al netto delle eventuali risorse necessarie al potenziamento delle risorse strumentali, sono ripartite tra il personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del Settore Entrate, privilegiando gli obiettivi di recupero dell'evasione dei tributi comunali e la partecipazione all'accertamento dell'evasione dei tributi erariali.
2. La quota del Fondo destinata al trattamento economico accessorio si considera al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione ed è erogata in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.
3. La quota da attribuire ad ogni dipendente, compresi i dirigenti e gli incaricati di posizione organizzativa, non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo di ciascun dipendente.
4. In sede di assegnazione degli obiettivi del Settore Entrate vengono predeterminati gli obiettivi per accedere al trattamento accessorio di cui al presente articolo, per i quali vengono definiti i tempi di attuazione, le fasi del processo, il personale coinvolto e gli indicatori di risultato.
5. Le quote da attribuire ad ogni dipendente sono quantificate sulla base della percentuale di apporto quali-quantitativo alla realizzazione degli obiettivi del Settore Entrate e sono erogabili successivamente all'approvazione del consuntivo del Piano della performance.
6. Eventuali quote del Fondo non utilizzate per il potenziamento delle risorse strumentali e non distribuite ai dipendenti, rappresentano economie di spesa dell'anno di riferimento e non possono essere riportate al successivo esercizio.

Articolo 5 – Entrata in vigore

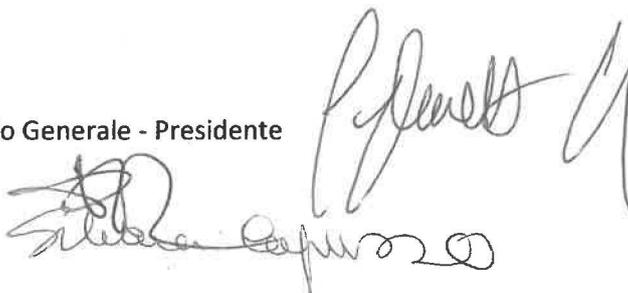
1. Il presente Regolamento entra in vigore lo stesso giorno della sua approvazione.



San Damiano d'Asti, li 26/07/2023

per la parte pubblica:

- Pierangelo SCAGLIOTTI - Segretario Generale - Presidente
- Patrizia ROSSO – P.O. - Membro
- Silvana CAPUSSO – P.O. Membro



per la parte sindacale:

R.S.U.

- Paolo GARDINO - assente
- Matteo ZAFFARANO - assente
- Roberto CARRADORI



OO.SS.

Roberto GABRIELE – CGIL FP

Salvatore BULLARA – CISL FP

Gianfranco CERRATO – UIL FPL

Flavio DI MARCO – RAPPRESENTANTE TERRITORIALE CGIL



