



COMUNE DI CASTELNUOVO BELBO

PROVINCIA DI ASTI

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO NORMATIVO ED ECONOMICO
Anno 2024**

19 Dicembre 2024, Castelnuovo Belbo

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 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. In via sperimentale, 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.
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 5,00. 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.

3. le parti concordano che al dipendente del Servizio manutenzione siano riconosciute le seguenti indennità:

INDENNITA' RISCHIO/DISAGIO	GIORNI/ANNO	VALORE ECONOMICO
€ 5,00 al giorno	210	€ 1.050,00 annue
INDENNITA' DI REPERIBILITA'/DISPONIBILITA'		€ 360,00 annue

4. 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 di importo pari a Euro 3.000,00 annui, alla dipendente del Servizio Segreteria.

Art. 11 - Incentivi per le funzioni tecniche

1. La ripartizione delle risorse (comprehensive 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.
3. I compensi di cui al presente articolo non possono superare il tetto del 50% del trattamento economico annuale.

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.
6. La somma annua destinata a straordinario è determinata in € 1.070.

Art. 13 - Le progressioni economiche all'interno delle Aree (differenziali stipendiali)

1. I differenziali stipendiali (Ex progressioni economiche orizzontali) sono finanziati permanentemente dalla parte stabile del fondo e attribuiti in modo selettivo ad una quota non

superiore al 50% per categoria degli idonei, tenendo conto delle valutazioni ottenute nelle annualità precedenti.

2. L'attribuzione del differenziale stipendiale (ex progressione economica orizzontale) 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 del differenziale stipendiale.

4. I requisiti per l'attribuzione del differenziale stipendiale, ai sensi dell'articolo 14 del CCNL 16 novembre 2022, 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. A tal fine le parti si impegnano, a partire da **Gennaio 2025**, ad attribuire i **differenziali stipendiali** al personale dell'Ente avente diritto ed in presenza di idonee risorse finanziarie, il cui costo annuo viene di seguito dettagliato:

ex cat. D – P.T.70%: **1.120 €**/annui

ex cat. C – P.T. 50%: **375 €**/annui

ex cat. B – P.T. 94,44% : **614 €**/annui

per un importo tot. di **2.109 €**

Art. 14 – Utilizzo del fondo

1. Dato atto della costituzione del fondo che qui si riporta, le parti concordano di utilizzare le risorse nel modo che segue:

FONDO RISORSE DECENTRATE 2024

Riferimento CCNL	VOCE	Importo
RISORSE STABILI		
<i>Voci soggette al limite</i>		
Art. 67, co. 1 CCNL 2016-18	Importo unico consolidato anno 2017	12.332,00
Art. 67, co. 2 lett c	Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	207,00
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	
<i>Voci non soggette al limite</i>		
Art. 67, co. 2 lett a) CCNL 2016-18	Incremento € 83,2 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015	333,00
Art. 67, co. 2 lett b) CCNL 2016-18	Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018	279,00
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	338,00
Art. 79 comma 1 lett. d)	Differenziale PEO personale in servizio alla data del 1/1/2021	222,00
Art. 79 comma 1-bis	Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 a carico bilancio (dip. B3 e D3 al 1/4/2023)	
	TOTALE RISORSE STABILI	13.711,00
	<i>Di cui soggette a limiti</i>	12.539,00
VOCI VARIABILI		
<i>Soggetti ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art. 67, co. 3 lett d) CCNL 2016-18	Frazioni RIA Personale Cessato	155,00
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	
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	744,00
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	676,00
Art. 79 comma 2 lett. d)	Residui anno precedente lavoro straordinario	1.070,00
Art. 80 comma1	Residui Fondo anno precedente da risorse stabili	
Art. 79 comma 3	Incremento 0,22% monte salari 2018	200,00
	TOTALE INCREMENTI VARIABILI	2.170,00
	Di cui soggette a limiti	900,00
	TOTALE FONDO 2024	15.881,00

**COMUNE DI CASTELNUOVO
BELBO**

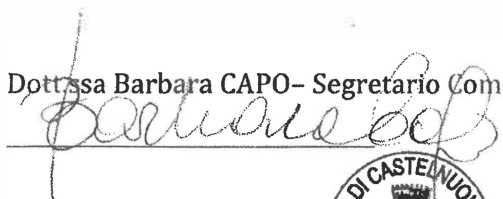
**Utilizzo fondo risorse
decentrate 2024**

CCNL 16/11/2022 art. 80 c.2 lett. a) e b)	Premi correlati alla performance	3.079	✓
CCNL 16/11/2022 art. 80 c.1	Progressioni economiche orizzontali consolidate	7.207	✓
CCNL 16/11/2022 art. 84	Specifiche responsabilità area amministrativa	3.000	✓
CCNL 16/11/2022 art. 80 c.2 lett. c)	Indennità condizioni di lavoro	1.050	✓
CCNL 16/11/2022 art. 80 c.2 lett. d)	Indennità di reperibilità	360	
CCNL 21/05/2018 art. 68 c.1	Indennità di comparto quota a carico del fondo	1.185	
Totale risorse utilizzate		15.881,00	

Castelnuovo Belbo, 19 Dicembre 2024

Per la Parte Pubblica

Dott.ssa Barbara CAPO- Segretario Comunale



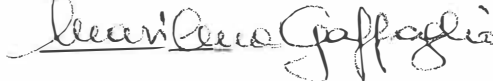

Per la Parte Sindacale

Dott. CERRATO Sergio



RSU Ente

GAFFOGLIO Marilena



COMUNE DI CASTELNUOVO BELBO
PROVINCIA DI ASTI

**PARERE DEL REVISORE DEI CONTI SUL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA
DISCIPLINA DEL SALARIO ACCESSORIO RELATIVO ALL'ANNO 2024**

Verbale n° 11 del 12/12/2024

Il sottoscritto BARAGGINI dott. Antonio, Revisore del Comune di Castelnuovo Belbo (AT)

- Vista la deliberazione della Giunta Comunale n° 41 del 18/11/2024 avente ad oggetto:
"NOMINA DI DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA – ANNO 2024 INDIRIZZI"
- Vista la determina n. 162 del 21/11/2024 avente ad oggetto: "Costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2024 (CCNL funzioni locali 16 novembre 2022)
- Presa visione dell'ipotesi di contratto integrativo aziendale anno 2024, definito dalla delegazione trattante in data 11/12/2024
- Vista la Relazione illustrativa e la Relazione Tecnico-finanziaria di cui alla Circolare Rgs n. 25/2012, in attuazione dell'articolo 40, comma 3-sexies, Dlgs 165/2001
- Letto l'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs. 165/2001 che recita «Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti»
- Vista la documentazione contabile/finanziaria/economica della gestione relativa all'acquisizione delle entrate nonché di quella dell'effettuazione delle spese
- Verificato il rispetto delle modalità di applicazione delle norme sostanziali e procedurali previste per addivenire legittimamente all'accordo
- Tenuto conto di quanto espresso dal responsabile del servizio finanziario negli atti prodotti

CERTIFICA

la Relazione Illustrativa e la Relazione Tecnico-finanziaria

ESPRIME

parere **FAVOREVOLE**

- in merito alla compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL per quanto riguarda la contrattazione decentrata integrativa aziendale, parte economica anno 2024
- all'approvazione e sottoscrizione della contrattazione decentrata integrativa aziendale parte economica anno 2024

IL REVISORE
BARAGGINI dr. Antonio



