



Comune di
CASTELNUOVO di GARFAGNANA
Provincia di Lucca

P.I. 00204360465 Via Vallisneri 1 - 55032 Castelnuovo Garf. (Lu) ☎ 0583/64481 Fax 644133

Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente del comune di Castelnuovo di Garfagnana

Anno 2022

L'anno 2022, il giorno 15 del mese di dicembre, si sono riunite presso la sede municipale le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale, come sotto rappresentate.

LE PARTI

Visti:

- il C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21/5/2018;
- gli artt. 40 e 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i;
- il parere favorevole del Revisore dei Conti rilasciato in data 01/12/2022
- la Deliberazione n. 124 del 09/12/2022 con la quale la Giunta ha autorizzato la Delegazione Trattante di parte datoriale alla sottoscrizione del CCDI;

SOTTOSCRIVONO

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) del personale dipendente del Comune di Castelnuovo di Garfagnana con valenza a decorrere dal 31 dicembre 2021 fino al 31 dicembre 2022, e comunque fino alla stipula del successivo accordo tra le parti, a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito in questa sede negoziale.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Per il Segretario Comunale, il Vice Segretario della
convenzione di segreteria Dott.ssa Viviana Dini

Responsabile del Settore Finanziario e Personale
Dott.ssa Lorenza Rossi

Responsabile del Settore Amministrativo Dott.ssa
Viviana Dini

Responsabile del Settore Tecnico Manutentivo Geom.
Vincenzo Canozzi

Responsabile del Settore Tecnico Lavori Pubblici
Geom. Vincenzo Suffredini

CGIL FP

UIL FPL

RSU

Sommario

Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente del comune di Castelnuovo di Garfagnana – Anno 2022

Art. 1 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo	
Art.2 – Disciplina del lavoro straordinario	
Art. 3 – Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa.....	
Art. 4 – Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative	
Art. 5 – Indennità condizioni di lavoro	
Art. 6 – Risorse destinate al pagamento delle indennità di reperibilità	
Art. 7 – risorse destinate all’esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità tecniche – art. 70 quinquies comma 1	
Art. 8 - Risorse destinate all’esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità – art. 70 quinquies comma 2	
Art. 9 – Progressione economica orizzontale nell’ambito della categoria	
Art. 10 – Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale	
Art. 11 – Premi correlati alla performance.....	
Art. 12 Disposizioni finali.....	

Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente del comune di Castelnuovo di Garfagnana – Anno 2022

Art. 1 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale del comune di Castelnuovo di Garfagnana. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato.
2. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
4. La sua durata è triennale fermo restando la volontà delle parti di rivederne le condizioni anche in merito alla quantificazione e all'utilizzo del Fondo risorse decentrate.
5. Le parti si riservano la revisione e/o integrazione qualora lo ritenessero opportuno e/o intervenissero nuove disposizioni contrattuali o di legge che riguardino gli istituti disciplinati nel presente CCDI.
6. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCDI, le parti si incontrano, su richiesta, per definire, consensualmente, il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

Art. 2 – Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato, attualmente, in € 7.539,77, salvo la valutazione di eventuali riduzioni finalizzate all'incremento del Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67 comma 2 lettera g del CCNL 21.5.2018, nei limiti previsti dalla normativa vigente.
2. Il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14 comma 4 del CCNL 1.4.1999, non potrà essere incrementato.
3. Fatto salvo esigenze particolari collegate allo svolgimento di servizi essenziali, la durata del riposo giornaliero, dovrà essere di almeno undici ore.
4. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specificare disposizioni di legge (straordinari elettorali, prestazioni per conto di ISTAT, ecc.) non sono computabili nel Fondo straordinario dell'Ente.

Art. 3 – Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa

1. Preso atto che, ai sensi dell'art. 13 CCNL 21.5.2018 gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere alla data di stipula del presente CCDI, sono stati conferiti secondo le procedure ed i criteri generali previsti dal Regolamento per la disciplina delle posizioni organizzative approvato con delibera Giunta Comunale n. 36 del 18.04.2019 giusto Verbale Nucleo di Valutazione del 09.05.2019.

Art. 4 – Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

1. In applicazione degli artt. 15, c. 5, e 67, del CCNL 21.5.2018 le risorse destinate all'erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate per l'anno 2022 in un importo pari ad €. 135.497,65.



2. Tale somma potrà essere incrementata, con le modalità previste dalla legge, nel rispetto del limite previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017 e sue eventuali modificazioni e integrazioni, nonché della capacità di spesa dell'Ente, previa idonea contrattazione tra le parti, ai sensi dell'art. 7 c. 4 lett. U del CCNL 21.5.2018.
3. Del complesso delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, di cui al comma precedente, una somma non inferiore al 15% e non superiore al 25% è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative.
4. La determinazione della retribuzione di risultato è correlata al sistema di misurazione e valutazione della performance, con riferimento agli obiettivi programmati.

Art. 5 – Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività descritte nei seguenti commi.
3. Per le attività esposte a rischio le parti condividono che sarà corrisposta la somma € 2,00 su base giornaliera:
 - a) al personale adibito ad attività di posizionamento segnaletica stradale, in quanto esposti a rischio di inalazione di polveri, solventi, gas e in genere composti nocivi alla salute;
 - b) attività manutentiva, di trasporto cibi e materiali diversi, per esposizione al rischio di lesione o traumi dovuti ad azioni di sollevamento e tradizione particolarmente pesanti e all'uso di mezzi meccanici o macchinari;
 - c) attività di giardinaggio, per esposizione ad agenti chimici e biologici;
 - d) utilizzo di particolari macchinari specialistici e complessi, per esposizione al rischio di lesioni o traumi o di inalazione composti nocivi.
4. Per le attività implicanti il maneggio di valori, effettuate dagli agenti contabili e dai sub agenti contabili a denaro, formalmente incaricati come previsto dal Regolamento di contabilità, si dovrà far riferimento al valore medio mensile delle risorse maneggiate secondo la seguente graduazione:

da € 500,00	a € 1.000,00	€ 2,00
da € 1.000,01	a € 5.000,00	€ 2,50
oltre	€ 5.000,01	€ 3,00

5. Tali indennità sono incompatibili con l'indennità di servizio esterno di cui l'art. 56-quinquies del CCNL 21.5.2018.

Art. 6 – Risorse destinate al pagamento delle indennità di reperibilità

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL del 21.5.2018.
 - a) viene corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;

- b) viene quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- c) non può essere superiore a 6 volte al mese per dipendente;
- d) in caso di servizio frazionario, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
- e) qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque in giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale;
- f) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- g) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerante come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo tranne che per quelle ricadenti nel giorno di riposo settimanale;
- h) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità;
- i) il dipendente dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.

Art. 7 – risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità tecniche – art. 70 quinquies comma 1

1. L'indennità prevista al presente articolo rientra nella casistica di cui all'art. 70 – quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018 ed è finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale della categoria B e C, come di seguito specificato:

- a) Personale operaio entro il limite di n. 1 unità incaricato dal Responsabile del coordinamento di altro personale appartenente alla medesima categoria B.
- b) Personale categoria C entro il limite di n. 2 unità incaricato di specifiche responsabilità;

2. L'indennità è prevista nella misura annua massima di euro 3.000,00 da corrispondersi semestralmente e con le seguenti modalità;

- a) Proporzionalmente ridotta per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'impegnativa oraria di servizio indicata nel contratto di lavoro;
- b) decurtata in ragione di assenza dal servizio, diversa dal congedo ordinario, con la seguente metodologia:

- sino a 15 giorni:
- dal 16° al 23° giorno:
- dal 24° giorno:

- nessuna decurtazione
- metà mensilità
- intera mensilità

3. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018

Art. 8 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità – art. 70 quinquies comma 2

1. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018 e con quella di cui comma 1 dell'art. 70 quinquies.
2. L'indennità è assegnata ai dipendenti effettivamente incaricati dai rispettivi Responsabili ai servizi indicati all'art. 70 quinquies comma 2 :
 - a) ufficiali di stato civile o di anagrafe;
 - b) dipendenti addetti alle entrate tributarie individuati dal Responsabile quali riferimenti di singoli tributi;
 - c) dipendenti con responsabilità del servizio di archivista informatico, nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico.
3. L'indennità è prevista nella misura annua di € 300,00, da corrispondersi semestralmente con le seguenti modalità:
 - a) proporzionalmente ridotta per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in reazione all'impegnativa oraria di servizio indicata nel contratto di lavoro;
 - b) decurtata in ragione di assenza dal servizio, diversa dal congedo ordinario, con la seguente metodologia:

- sino a 15 giorni:	- nessuna decurtazione
- dal 16° al 23° giorno:	- metà mensilità
- dal 24° giorno:	- intera mensilità

Art. 9 – Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. I criteri dell'istituto della progressione orizzontale sono stabilite nell'apposito regolamento.
2. Le risorse destinate al finanziamento della progressione economica del personale che cesserà nel corso dell'anno saranno destinate a nuove progressioni da effettuare nell'anno stesso mediante l'utilizzo della graduatoria, nella medesima categoria del personale cessato e dal mese successivo alla cessazione, fino ad esaurimento delle risorse stesse.
3. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale avrà decorrenza dal 1 gennaio dell'anno in cui è attivato l'istituto.

Art. 10 – Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. Le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengono indicate nel fondo risorse decentrate in applicazione dell'art. 68, comma 2, lett. G del CCNL DEL 21.5.2018 per gli importi annualmente preventivati e secondo le discipline vigenti nell'Ente.
2. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover prevedere nel presente CCDI sono le seguenti:
 - a) risorse destinate all'attuazione dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 – incentivi per funzioni tecniche;

- b) risorse destinate all'attuazione dell'art. 3 comma 57 del D.Lgs. n. 662/96 – incentivi per attività di controllo IMU/TARI;
- c) eventuali ulteriori risorse provenienti da specifiche normative.
3. Per la disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi si rinvia a rispettivi regolamenti.
4. Le risorse stanziare ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. C sono definite annualmente sulla base delle attività svolte segnalate dai rispettivi Responsabili di riferimento, ed interamente erogate al personale coinvolto ai sensi dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018.

Art. 11 Premi correlati alla performance

I premi correlati alla performance sono disciplinati al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 21/05/2018. La quota da destinare è calcolata in applicazione del comma 1 del citato art. 68.

Il premio individuale è disciplinato dall'art.69 del CCNL, del 21/05/2018.

Art. 12 – Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni contrattuali, legislative e regolamenti vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro soluzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.



COMUNE DI CASTELNUOVO DI GARFANANA

Provincia di Lucca

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2022

A seguito del parere favorevole dell'organo di revisione e dell'autorizzazione alla sua sottoscrizione effettuata con deliberazione della Giunta n. 124 del 09/12/2022, resa immediatamente esecutiva ai sensi di legge, è stato sottoscritto dal Presidente della delegazione di parte pubblica e dai componenti della delegazione di parte sindacale il seguente contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2022 per il personale dipendente del comune di Castelnuovo di Garfagnana.

Art. 1 Applicazione, durata e decorrenza.

Il presente accordo si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale ed a tempo indeterminato.

Il presente contratto collettivo integrativo ha durata annuale e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme nazionali e contrattuali in contrasto.

Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

Art. 2 Ripartizione delle risorse del fondo.

Le risorse per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68 del ccnl 21.05.2018, sono state costituite dal comune di Castelnuovo di Garfagnana con determina n. 1534 del 21/10/2022 e con deliberazione di giunta comunale n. 104 del 20.10.2022.

Le parti sindacali e datoriali annualmente procedono al monitoraggio delle risorse destinate ai singoli istituti disciplinati dal presente contratto integrativo decentrato integrativo al fine di apportare eventuali modifiche e/o integrazioni previa stipulazione di un nuovo contratto.

Art. 3 Integrazioni e modifiche.

Per l'anno 2022 le risorse destinate a finanziare le indennità specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 2 del CCNL 21.5/2018 vengono stabilite per l'anno 2022 in €. 900,00;

Le somme destinate a finanziare le indennità specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018 vengono stabilite per l'anno 2022 in €. 5.000,00;

Le somme destinate a finanziare le indennità per particolari condizioni di lavoro vengono stabilite per l'anno 2022 in €. 4.280,00;

Le somme destinate a finanziare le indennità di reperibilità vengono stabilite per l'anno 2022 in €. 400,00;

Le somme destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative per l'anno 2022 ammontano ad 135.497,65;

Per quanto riguarda le somme destinate a finanziare specifiche disposizioni di legge finalizzate alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale vengono stabilite, per l'anno 2022, in €. 65.000,00 per incentivi funzioni tecniche D. Lgs. 50/2016 ed €. 6.183,39 per incentivi recupero Tari e Imu;

Le somme destinate alle nuove progressioni orizzontali dal 01/01/2022 ammontano ad €. 5.503,55;

Le somme destinate all'indennità di comparto per l'anno 2022 ammontano ad €. 9.656,18;

Le somme destinate alle progressioni orizzontali già attribuite per l'anno 2022 ammontano ad €. 40.180,81

Infine, relativamente alla quota di produttività volta al miglioramento dei servizi, sono disponibili per l'anno 2022 €. 58.381,03.

Art. 4 Norme finali.

Per quanto non previsto dal presente contratto, restano in vigore le norme vigenti, nonché quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione e misurazione della performance.

Le parti concordano di rivedere la destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68 del ccnl 21.05.2018, qualora intervenissero modifiche normative, indicazioni giurisprudenziali ed interpretative, nonché risultanze finali di ispezioni ministeriali che richiedessero la revisione della costituzione e della redistribuzione delle risorse con conseguente riapertura della contrattazione.

Le Delegazioni di parte pubblica, nominata con deliberazione di Giunta Comunale n.164 del 23/09/2010, e di parte sindacale concordano di approvare quanto detto.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Per il Segretario Comunale, il Vice Segretario della convenzione di segreteria
Dott.ssa Viviana Dini

Responsabile del Settore Finanziario e Personale Dott.ssa Lorenza Rossi

Responsabile del Settore Amministrativo Dott.ssa Viviana Dini

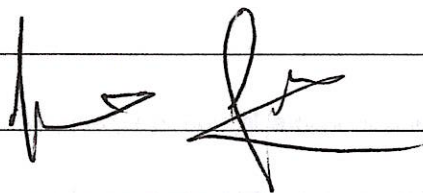
Responsabile del Settore Tecnico Manutentivo Geom. Vincenzo Canozzi

Responsabile del Settore Tecnico Lavori Pubblici Geom. Vincenzo Suffredini

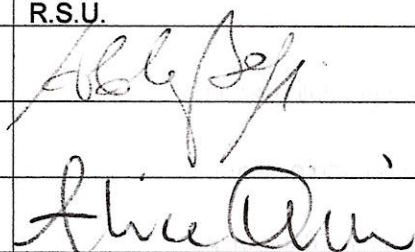
DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

C.G.I.L.

U.I.L.



R.S.U.



Castelnuovo di Garfagnana il 15 dicembre 2022