

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PER IL TRIENNIO 2023 – 2025

L'anno 2023, il giorno 22 del mese di dicembre, si sono riunite presso la sede municipale le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale, come sottorappresentate.

LE PARTI

Visti:

- il C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022;
- 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 15/12/2023;
- la Deliberazione n. 148 del 22/12/2023 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 2022 fino al 31 dicembre 2025, 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

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

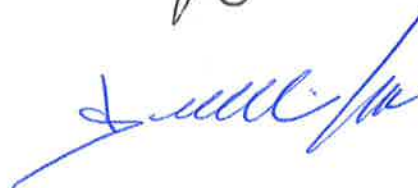
DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE



UIL FPL



RSU



Sommario

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
CAPO I – Disposizioni Generali	3
Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, verifiche dell’attuazione del contratto	3
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	3
CAPO I – Risorse e premialità	3
Art. 2 – Quantificazione delle risorse	3
Art. 3 – Istituti contrattuali	4
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse	5
Art. 4 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	5
CAPO III – Progressione economica all’interno delle aree	6
Art. 5 – Progressione economica all’interno delle aree	6
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità	6
Art. 6 – Principi generali.....	6
Art. 7 – Indennità condizioni di lavoro.....	6
Art. 8 – Indennità per specifiche responsabilità	7
CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	7
Art. 9 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	7
Art. 10 – Compensi previsti da disposizioni di legge	7
Art. 11 - Premi correlati alla performance.....	8
CAPO VI – Incarichi di Elevata Qualificazione.....	8
Art. 12 – Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa.....	8
Art. 13 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione.....	8
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO	9
CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro	9
Art. 14 – Risorse destinate al pagamento delle indennità di reperibilità	9
Art. 15– Lavoro straordinario e Banca delle ore	9
Art. 16 – Disposizioni finali	10

N. AA

B









TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, verifiche dell'attuazione del contratto

1. Il presente contratto collettivo integrativo 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 comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti;
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
3. 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.
4. I criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL-2022 tra le diverse modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti.
5. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non si potranno più applicare.
6. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica; tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo. Se l'incontro non avviene, si procederà con l'ultrattività del presente CCDI come previsto dall'art. 8 del CCNL 16/11/2022.
7. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata, da trasmettere all'amministrazione. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta.
8. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e premialità

Art. 2 – Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCDI, è

di esclusiva competenza dell'amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore.

2. In sede di prima applicazione del presente CCDI, per l'anno 2023, si dà atto che la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione dirigenziale n. 1673 del 23/11/2023, secondo le direttive emanate dalla giunta e le disponibilità di bilancio. La determinazione è stata già comunicata ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 16/11/2022.

Art. 3 – Istituti contrattuali

1. Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCNL-2022) ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento - fatte salve successive modifiche e/o integrazioni - è possibile erogare al personale dipendente, i seguenti incentivi economici:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all'art. 81, del CCNL-2022;
 - c) compensi per lavoro prestato nel giorno del riposo settimanale, ex art. 24, comma 1, del Ccnl 14.09.2000;
 - d) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, CCNL-2018 e articolo 84-bis, CCNL-2022;
 - e) indennità di turno, ex articolo 30 CCNL-2022;
 - f) indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, CCNL-2018;
 - g) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL-2022;
 - h) indennità di funzione, personale Polizia locale, di cui all'art. 56-sexies CCNL-2018 e articolo 97 CCNL-2022;
 - i) indennità di servizio esterno addetti Polizia locale, di cui all'art. 56-quinquies, CCNL-2018 e articolo 100 CCNL-2022;
 - j) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL-2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del medesimo CCNL, come confermati dall'articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL-2022;
 - k) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lettera f) del CCNL-2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
 - l) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70- quater, riconosciuti a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL-2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
 - m) differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL-2022;
 - n) "assegno ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15 comma 3 CCNL 16/11/2022);
 - o) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare integrativo, ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL-2022.
 - p) maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione (art. 23 comma 5 del CCNL 16/11/2022).

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 4 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL-2022 e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell’applicazione degli istituti di cui al precedente art. 3, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell’ente sulla base dell’analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell’amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l’amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell’organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - programmazione/pianificazione strategica da parte dell’amministrazione;
 - programmazione operativa e gestionale;
 - definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
 - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - monitoraggio e confronto periodico;
 - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
 - controlli e validazione sui risultati;
 - conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
 - esame dei giudizi in contraddittorio;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Capo III – Progressione economica all'interno delle aree

Art. 5 – Progressione economica all'interno delle aree

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più “*differenziali stipendiali*”, di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun “*differenziale stipendiale*”, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione.
2. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022).
3. In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei “*differenziali stipendiali*” del personale cessato a qualsiasi titolo.
4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.
5. I criteri dell'istituto della progressione orizzontale sono stabiliti nell'apposito regolamento.

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 6 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa 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. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario incaricato di P.O. o E.Q;
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di “resa” della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;

Art. 7 – Indennità condizioni di lavoro

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera d) e 84-bis, del CCNL-2022, le parti definiscono la misura delle indennità, nel rispetto dei criteri previsti.
2. 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.

3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività descritte nei seguenti commi.
4. Per le attività esposte a rischio le parti condividono che sarà corrisposta la somma € 4,00 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.
5. 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	€ 4,00
da € 1.000,01	a € 5.000,00	€ 4,50
oltre	€ 5.000,01	€ 5,00

Art. 8 – Indennità per specifiche responsabilità

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata annualmente o mensilmente, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ;
2. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse Decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL-2022,
3. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salvo il periodo di ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché gli eventuali altri indicati espressamente dalla legislazione e dai contratti nazionali.

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 9 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Tutte le somme per specifiche disposizione di legge costituiscono una "partita di giro" all'interno del fondo. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate comportano automatico adeguamento del valore della costituzione e non sono mai somme che possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell'anno successivo.

Art. 10 – Compensi previsti da disposizioni di legge

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, confermato da art. 80, comma 2, lettera g) CCNL-2022 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 agli 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. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali.
4. Le risorse stanziare sono definite annualmente sulla base delle attività svolte segnalate dai rispettivi Responsabili di riferimento.

Art. 11 - Premi correlati alla performance

I premi correlati alla performance sono disciplinati al comma 2 dell'art.80 del CCNL 2019/2021. La quota da destinare è calcolata in applicazione del comma 1 del citato art. 80. Il premio individuale è disciplinato dall'art.81 del CCNL, del 2019/2021.

CAPO VI – Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 12 – Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa

1. Preso atto che, ai sensi dell'art degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL-2022 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 dell'08.04.2019 giusto Verbale Nucleo di Valutazione del 09.05.2019.

Art. 13 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

1. L'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL-2022;
2. Le risorse destinate all'erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate per l'anno 2023 in un importo pari ad €. 112.780,80.
3. 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.
4. La determinazione della retribuzione di risultato è correlata al sistema di misurazione e valutazione della performance, con riferimento agli obiettivi programmati.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 14 – 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.

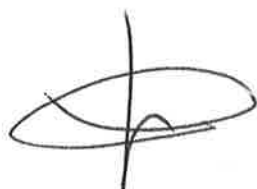
Art. 15– Lavoro straordinario e Banca delle ore

1. In applicazione agli articoli 7, comma 4, lettera o) e s); 29, comma 2; 33, comma 2, del CCNL-2022, le parti concordano che:
- a) 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. 79 comma 2 lettera d) del CCNL 16.11.2022, nei limiti previsti dalla normativa vigente.
 - b) 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.
 - c) Fatto salvo esigenze particolari collegate allo svolgimento di servizi essenziali, la durata del riposo giornaliero, dovrà essere di almeno undici ore.

-
- d) 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. 16 – 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 2023

A seguito del parere favorevole dell'organo di revisione e dell'autorizzazione alla sua sottoscrizione effettuata con deliberazione della Giunta n. 148 del 21/12/2023 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 2023 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'artt. 79 e 80 del ccnl 16.11.2022, sono state costituite dal comune di Castelnuovo di Garfagnana con determina n. 1673 del 23/11/2023 e con deliberazione di giunta comunale n. 101 del 02.11.2023.

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 2023 le risorse destinate a finanziare le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 CCNL 16.11.2022 vengono stabilite per l'anno 2023 in €. 13.400,00.

Le somme destinate a finanziare le indennità per particolari condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del Ccnl 21.05.2018 e 84-bis del CCNL 16.11.2022 vengono stabilite per l'anno 2023 in €. 7.560,00.

Le somme destinate a finanziare le indennità di reperibilità di cui all'art. 24 del Ccnl 21.05.2018 vengono stabilite per l'anno 2023 in €. 400,00.

Le somme destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative per l'anno 2023 ammontano ad €.112.780,80;

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 2023, in €. 65.000,00 per incentivi funzioni tecniche D. Lgs.

36/2023 ed €. 6.183,39 per incentivi recupero Tari e Imu;

Le somme destinate alle nuove progressioni orizzontali dal 01/01/2023 ammontano ad €. 3.750,00;

Le somme destinate all'indennità di comparto per l'anno 2023 ammontano ad €.9.590,04;

Le somme destinate alle progressioni orizzontali già attribuite per l'anno 2023 ammontano ad €. 52.117,00.

Infine, relativamente alla quota di produttività volta al miglioramento dei servizi, sono disponibili per l'anno 2023 €. 47.088,14.

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.

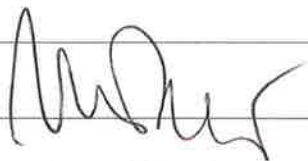
Le parti concordano di rivedere la destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 del ccnl 16.11.2022, qualora intervenissero modifiche normative, indicazioni giurisprudenziali ed interpretative, nonché risultanze finali di ispezioni ministeriali che richiedessero 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. 56 del 08/06/2023, e di parte sindacale concordano di approvare quanto detto.

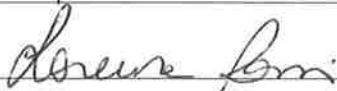
DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Per il Segretario Comunale, il Vice segretario della convenzione di segreteria

Dott.ssa Viviana Dini



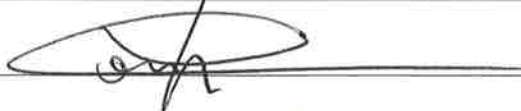
Responsabile del Settore Finanziario e Personale Dott.ssa Lorenza Rossi



Responsabile del Settore Amministrativo Dott.ssa Viviana Dini



Responsabile del Settore Tecnico Manutentivo Geom. Vincenzo Canozzi

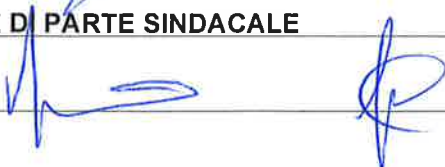


Responsabile del Settore Tecnico Lavori Pubblici Geom. Vincenzo Suffredini

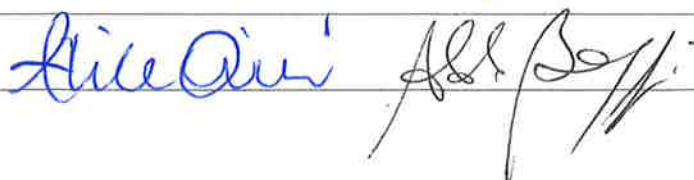


DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

U.I.L.



R.S.U.



Castelnuovo di Garfagnana

LI, 22 dicembre 2023