

# COMUNE DI MORETTA

Provincia di Cuneo

## CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DI LAVORO PARTE GIURIDICA TRIENNIO 2022/2024 PARTE ECONOMICA 2022

---

### ACCORDO DEFINITIVO

---

A seguito di parere favorevole, prot. n. 4274 del 01.06.2022, espresso dal Revisore dei Conti, sull'ipotesi dei C.D.I. 2022, ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio ed a seguito della deliberazione n. 68 del 08.06.2022 con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente.

L'anno duemilaventidue il giorno \_\_\_\_\_ del mese di luglio alle ore 09.00, nella sede municipale, si sono riuniti:

la delegazione di parte pubblica formata dal Segretario Comunale dott.ssa MANFREDI Mariagrazia e dal responsabile del Servizio Finanziario dott.ssa FINO Carla costituita con D.G.C. n. 189 del 12/12/2018

E

la delegazione di parte sindacale costituita da:

RSU

per la segreteria territoriale F.P. C.I.S.L.: GIORDANENGO Silvio e DI STEFFANO Maurizio

per la segreteria territoriale F.P. C.G.I.L.: DE CONTI Luca

per la segreteria territoriale F.P. U.I.L.:

#### DATO ATTO CHE

- in data 21 maggio 2018 è stato siglato il CCNL per il triennio 2016-2018;
- con DGC n. 13 del 02.03.2022 cui farà seguito atto di determinazione del responsabile del personale si è proceduto alla costituzione del Fondo risorse decentrate per il personale di questo Ente relativamente all'anno 2022.
- Con parere n. 4344 del 2019 l'ARAN ha fornito chiarimenti in materia di stipula di Accordi integrativi riconoscendo agli Enti locali la possibilità di procedere alla conclusione dei suddetti Accordi, sia di natura giuridica che di natura economica, in fasi e modalità separate: i primi con valenza triennale ed i secondi con valenza annuale;
- con lo stesso Parere era stata confermata l'ultrattività dei Contratti integrativi scaduti in virtù del Principio di proroga automatica dei contratti limitatamente agli istituti previsti e disciplinati direttamente dal Contratto Nazionale vigente;
- Le parti ricordano, dunque, che in sede di contrattazione decentrata integrativa anno 2022, si è proceduto, alla luce del Parere sopracitato alla definizione dell'ipotesi di Accordo integrativo triennale (2022-2024) di natura giuridica e di quella relativa all'Accordo integrativo di parte economica con riferimento all'anno 2022.

Le parti, come sopra identificate, sottoscrivono l'allegato Accordo definitivo relativo all'anno 2022 concernente sia la parte giuridica - triennio 2022/2024 che quella economica relativa al 2022 sulla destinazione e finalità delle risorse decentrate e della produttività, giusta preintesa siglata il 30.03.2022.

**PARTE GIURIDICA TRIENNIO 2022/2024**  
**TITOLO 1 - DISPOSIZIONI GENERALI**

**ART. 1 - OGGETTO AMBITO DI APPLICAZIONE - DURATA**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente (non dirigente) del Comune di Moretta e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. 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.
2. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
3. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
4. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
5. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
6. La sua durata è triennale salvo:
  - a - Modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
  - b - La ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
  - c - La volontà delle parti di rivederne le condizioni.
7. Gli effetti del CCDI conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI.
8. Le parti si riuniranno nuovamente per gli esercizi 2023 e 2024 per negoziare i criteri di ripartizione delle risorse dell'apposito fondo accertate definitivamente nei rispettivi anni e per verificare i tempi e le modalità della avvenuta attuazione del presente contratto nell'esercizio precedente.
9. Le parti annualmente si riservano altresì di ulteriormente verificare, contrattare e rivedere il presente accordo sulle basi di eventuali indicazioni ed innovazioni derivanti dalla entrata in vigore di nuove norme previste dal CCNL di categoria e di attuazione del D. Lgs. 75/2017 nel rispetto dei cui vincoli (in particolare art. 23 comma 2) è stato redatto.
10. Con il presente contratto sono interamente rispettate le limitazioni finanziarie imposte dallo art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017.

**ART. 2 - CODICE DISCIPLINARE E CODICE DI COMPORTAMENTO**

1. Le parti danno atto dell'entrata in vigore del nuovo codice disciplinare prevista dall'art. 3 del CCNL 2006/2009 in data 11.04.2008 e da ultimo aggiornato ai sensi del D. Lgs. 75/2017

dagli artt. 57/63 del CCNL 21.05.2018, pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente nella apposita sezione del portale "Amministrazione Trasparente" nei termini stabiliti.

2. Le parti prendono altresì atto dell'avvenuta adozione del nuovo codice aggiornato di comportamento ex art. 54 D. Lgs. 165/2001 e DPR 62/2013, approvato con deliberazione di G.C. n. 21 del 27.02.2014 e pubblicato sul sito web comunale nella sezione "Amministrazione Trasparente".

## **TITOLO 2 - ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

### **ART. 3 - ORARIO DI LAVORO**

1. L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali, articolato in cinque o sei giorni settimanali in funzione delle esigenze dei servizi da erogarsi.
2. La durata dell'orario di lavoro non può, ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs 66/20 superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
3. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di 30 minuti. Le attività lavorative obbligatorie per legge non sono interrotte dalla predetta pausa anche se esercitate con orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore.
4. Compatibilmente con le esigenze di servizio e secondo le modalità ed i tempi definiti dall'organo esecutivo dell'ente e concordati con i responsabili di aree organizzative possono essere previste fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita dell'orario di lavoro come disciplinato all'articolo seguente.

### **ART. 4 - FASCE DI FLESSIBILITA' ORARIE**

1. Come indicato al precedente art. 3 l'amministrazione, compatibilmente con le esigenze organizzative e nel rispetto dei vincoli contrattuali sulla durata dell'orario di lavoro, prevede fasce orarie di flessibilità in entrata ed in uscita. Le stesse non si applicano al personale eventualmente interessato dalla turnazione.
2. Tali fasce sono ordinariamente previste in 30 (trenta) minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro.
3. I dipendenti di cui all'art. 27, co. 4, CCNL 21 maggio 2018 (dipendenti che vertono in particolari situazioni personali, sociali o familiari), possono godere di una fascia oraria di flessibilità di 60 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro.
4. I dipendenti di cui al comma precedente possono concordare con il Responsabile di riferimento e previa informazione al servizio personale articolazioni flessibili ulteriori dell'orario di lavoro, che comunque garantiscano la loro presenza in ufficio tra le ore 10 e 13 ed a condizione che non vi siano impatti negativi con le attività svolte ed i servizi erogati in particolare per quanto concerne la necessità di assicurare l'erogazione dei servizi essenziali.

### **ART. 5 - LAVORO STRAORDINARIO**

1. Si concorda che lo straordinario non può essere considerato un fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro, ma deve essere utilizzato in casi eccezionali per fronteggiare particolari situazioni altrimenti non gestibili.

2. Il fondo dello straordinario per il triennio 2019/2021 in corso, in base a quanto previsto dal C.C.N.L. ammonta annualmente ad € 3.832,80
3. Dal 31.12.1999 le risorse destinate nel 1999 sono state ridotte del 3%.
4. Il fondo così previsto viene suddiviso in linea di massima secondo un piano di assegnazione per aree e o settori di riferimento, da calcolarsi anno per anno, tenendo conto della spesa storica e delle eventuali particolarità oggetto di nota.
5. In alternativa al pagamento del lavoro straordinario prestato, i dipendenti, su loro richiesta, possono concordare con il proprio responsabile del servizio il recupero dello stesso, fatte salve esigenze di servizio motivate, di norma entro un mese dall'effettuazione.
6. Gli importi relativi allo straordinario sono liquidati, semestralmente od annualmente.
7. Ai sensi dell'art.56 ter del C.C.N.L. 21/05/2018 e dell'art.22 comma 3 bis del D.L. 24.04.2017 n.50 le spese del personale di polizia locale per prestazioni di lavoro straordinario effettuate in materia di sicurezza e polizia stradale in occasione di manifestazioni, attività ed iniziative di carattere privato, che incidono sulla sicurezza e fluidità della circolazione, sono poste interamente a carico del soggetto privato organizzatore di tali eventi e non sono considerate ai fini del calcolo del predetto limite di spesa per lavoro straordinario. Tali prestazioni ove necessarie vengono impegnate e liquidate dal Responsabile del Servizio Personale con appositi e separati provvedimenti, a fronte del rimborso di pari importo da parte dei soggetti privati richiedenti i relativi servizi.

#### **ART. 6 - FERIE - FESTIVITA' SOPPRESSE - FESTIVITA' SANTO PATTRONO FESTIVITA' INFRASETTIMANALI**

1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
2. L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti;
3. In funzione delle esigenze degli uffici e tenuto conto del diritto del dipendente, che ne abbia fatto richiesta, il dipendente può fruire di almeno due settimane di ferie in modo consecutivo nel periodo 1 giugno - 30 settembre.
4. Il piano ferie è predisposto di norma entro il 30 aprile di ogni anno ed entro il 31 maggio successivo il responsabile del personale, sentita l'amministrazione, comunica le proprie determinazioni, in mancanza delle quali, il piano ferie si intende autorizzato.
5. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.
6. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza.
7. L'Amministrazione cura la regolare fruizione delle ferie al fine di evitare degli accumuli ingiustificati dopo i periodi previsti al comma 5 e 6 del presente articolo compatibilmente con esigenze legate al turn over, carenza risorse etc.
8. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si farà riferimento all'art.28 del C.C.N.L. del 21.05.2018.

## ART. 7 - FESTIVITA' INFRASETTIMANALI

1. In applicazione degli articoli 22 e 24 del CCNL 14.09.2000, l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dal personale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

## ART. 8 - PERMESSI RETRIBUITI

### 1. Art. 31 CCNL 2018

A domanda del dipendente sono concessi permessi per i casi indicati all'art.31, tutti debitamente documentati e precisamente:

- a) Partecipazione a **concorsi od esami**, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
- b) **lutto** per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art.1, commi 36 e 50 della Legge n.76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso;
- c) 15 giorni consecutivi in occasione del **matrimonio**. Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.

### 2. Art. 32 CCNL 2018 (abroga l'art. 19 CCNL 1995 - Permessi retribuiti ad ore)

Alla/Al dipendente, possono essere concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari.

Tali permessi orari retribuiti:

- a) non sono fruibili per frazione inferiore ad una sola ora. Oltre la prima ora resta la possibilità di frazionamento a minuti;
- b) non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore.

Ciò significa che nessun tipo di permesso potrà essere abbinato (ovvero fruito congiuntamente) ad eccezione dei permessi della Legge 104/92 e dei riposi giornalieri allattamento di cui all'art. 39 del D. Lgs. 151/01 (purché non per assenza dell'intera giornata). Il contratto, infatti, prevede una impossibilità assoluta all'abbinamento ma, in forza di parere già espresso da Aran su Contratto di altra funzione ma con medesima regola, tali ipotesi costituiscono diritti soggettivi non passibili di valutazione organizzativa.

Se la/il dipendente fruito il permesso, rientrato in servizio effettivo, avesse ulteriore necessità di assentarsi dal lavoro, potrà richiedere ulteriore permesso di cui al presente articolo o altro permesso di qualsiasi tipologia.

- c) tali permessi possono essere fruiti cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore (quindi anche con una giornata lunga di 7,30 saranno calcolate 6 ore di permesso).

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale si procede al riproporzionamento delle 18 ore di permesso, secondo la rispettiva percentuale di part-time.

Per completezza di informazione si evidenzia che i permessi brevi di cui all'art. 20 del precedente CCNL, ora art. 33 bis (36 ore annue a recupero) restano invariati nelle regole di utilizzo.

### 3. Art. 35 - Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici (nuovo istituto contrattuale)

Alle/ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

Il precedente istituto, disciplinato dal D. Lgs. 165/01, art. 55-septies, comma 5-ter, non prevedeva tetti orari in relazione alla fruizione.

I permessi orari sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative.

I permessi orari possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa, tenuto conto dell'orario indicato sulla attestazione di presenza comprensivo del tragitto da e per la sede di lavoro. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene compiuta con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza (ad esempio giornata lunga, verranno imputate 7 ore e 30 minuti di malattia ad ore).

I permessi sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposti al medesimo regime economico in merito alla decurtazione nel periodo di comporto. Ai fini del computo del periodo di comporto, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono ad una intera giornata lavorativa.

Tali permessi orari non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio, ove fruiti ad ore. Solo nel caso in cui il permesso sia fruito su base giornaliera (ad esempio per esame o visita in altra città), il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto a tale decurtazione.

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso.

La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui la/il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornalieri od orario.

L'assenza è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione. L'attestazione è inoltrata all'Ente dalla/dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.

Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto (art. 35 comma 11), la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:

- a) attestazione di malattia del medico curante individuato, in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi
- b) attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

La previsione contrattuale fa riferimento a due casi: il fatto che durante la visita medica il dipendente risulti affetto da patologia e quindi non possa riprendere il lavoro, ed alla situazione di chi debba assentarsi dal proprio domicilio durante una malattia. In tutti e due i casi la giornata sarà coperta da malattia e non da permesso ad ore. Resta a carico del dipendente l'onere di avvertire il proprio ufficio personale dell'allontanamento dal domicilio ai fini della reperibilità fiscale.

Inoltre nei casi (art. 35 comma 12) in cui l'incapacità lavorativa sia determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, degli esami diagnostici e /o delle terapie (ovvero nel caso in cui la terapia o l'esame comportino l'impossibilità di riprendere il lavoro), la relativa assenza verrà analogamente imputata alla malattia e non al permesso ad ore.

Il comma 14 dell'art. 35 prevede che nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente anche un'unica certificazione, anche cartacea, dal medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o un calendario stabiliti. Le lavoratrici/lavoratori interessati producono tale certificazione all'ente prima dell'inizio della terapia fornendo il calendario previsto, ove sussistente. A tale certificazione fanno

seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9, 10, 11 dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritte dal medico.

Si invita a prestare attenzione al fatto che anche tali prestazioni debbano rispettare il limite contrattuale delle 18 ore.

La copertura dell'assenza per terapia a seguito di infortunio sul lavoro non rientra nel computo e nel limite delle 18 ore.

Il contratto definisce che per coprire le assenze per visite e prestazioni, il dipendente può fruire in alternativa ai permessi in discorso anche dei permessi brevi a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, del recupero straordinario, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dalla contrattazione collettiva (Art. 35 comma 15).

#### 4. Art. 36 CCNL 2018 - Assenze per malattia

Sulla malattia sono sostanzialmente confermate le precedenti previsioni normative e contrattuali.

Ai fini della non applicazione della decurtazione economica prevista per i primi dieci giorni di malattia per ogni evento, le assenze dovute a day hospital, al ricovero domiciliare certificato dalla ASL o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero, o nei casi di day surgery, day service, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero sono equiparate alle assenze per ricovero ospedaliero. Tale applicazione si connette ovviamente anche ai conseguenti periodi di convalescenza.

#### 5. Art. 37 CCNL 2018 - Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi o la chemioterapia, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di computo, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie.

La contrattazione integrativa di Ente prevedeva che anche i cd. "esiti di terapia salvavita" beneficiassero del medesimo trattamento, in particolare ai fini del non computo nel periodo di computo. Anche il nuovo contratto riconosce, ora, tale possibilità ma vincola la giustificazione dell'assenza per effetti collaterali della terapia salvavita ad un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare.

L'attestazione della sussistenza di grave patologia deve essere rilasciata dalle competenti strutture medico-legali delle Aziende Sanitarie Locali o dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni o da enti accreditati.

I giorni di assenza dovuti a ricovero ospedaliero/terapie/effetti collaterali, connessi alla terapia salvavita, sono debitamente certificati dalla struttura medica ospedaliera o convenzionata, o dall'organo medico competente.

La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e, dalla data del riconoscimento della stessa, decorrono tali benefici, a fronte di domanda da presentare all'Ufficio Personale.

In materia di esonero dal rispetto delle fasce di reperibilità, trovano applicazione le previsioni della vigente normativa.

### **ART. 9 - MENSA E BUONI PASTO**

#### 1. Le parti ribadiscono che l'Ente, stante le ridotte dimensioni ed il numero di dipendenti non può assicurare un servizio di mensa aziendale per l'elevato costo che esso comporterebbe. Di conseguenza le parti concordano sull'opportunità di continuare a fornire il servizio sostitutivo di mensa attraverso il convenzionamento con gli esercizi pubblici presenti sul territorio che assicurino la loro disponibilità

Il servizio sostitutivo della mensa verrà erogato in favore dei dipendenti che effettuano un rientro pomeridiano intervallato da pausa di almeno 30 minuti e non superiore alle 2

ore. L'orario giornaliero complessivo svolto per aver diritto al buono pasto deve essere di almeno 8 ore con almeno 2 ore da espletarsi al pomeriggio.

Il valore nominale del buono pasto viene fissato in € 4,00 in virtù del disposto dell'art. 1 co. 677 della L. 160/2019 (L. di bilancio 2020 che ha ridotto da € 5,29 ad € 4,00 la quota che non concorre alla formazione del reddito di lavoro nell'ipotesi in cui i buoni pasto siano erogati in formato diverso da quello elettronico.

### TITOLO 3 - PARTE ECONOMICA 2022

#### ARTICOLO 10

#### Risorse decentrate e trattamento accessorio

Il Comune di Moretta, con deliberazione della Giunta Comunale n. 13 del 02/03/2022, e successiva determinazione del responsabile del personale n. 83 del 28.03.20220, si è proceduto, ai sensi dell'art. 67 del nuovo CCNL 2016-2018, alla nuova costituzione del fondo destinato ad incentivare le politiche di sviluppo delle risorse umane come di seguito specificato. Dello stesso le parti prendono atto.

I fondi denominati risorse decentrate vengono rideterminati distinguendo fra risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, che quindi si consolidano in un valore unico che non va annualmente ricontrattato e risorse aventi caratteristiche di eventualità e variabilità che devono essere verificate annualmente in sede di contrattazione decentrata.

Il fondo per l'anno 2022 è stato determinato applicando i criteri dettati dall'art. 67 CCNL 21/05/2018 nel seguente modo:

RISORSE STABILI		RISORSE VARIABILI	
Risorse ex art. 67 co. 1 CCNL 21 maggio 2018	54.990,00	Art. 67 co. 3 lett. a) CCNL 21/05/2018 somme derivanti da contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati e contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali, secondo dal disciplina dettata dall'art. 43 della Legge 449/1197	1.532,00
Incremento art. 67 co. 2 lett. a) - Solo dal 2019	1.664,00	Art. 67 co. 3 lett. c) CCNL 21/05/2018 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17 CCNL 1/04/1999	“
Differenziali ex art. 67 co. 2 lett. b) CCNL 21/05/201	1.549,12		
Deduzioni per cessazioni legge n. 122/2010	0,00	Art. 67co. 3 lett. d) CCNL 21/05/2018 importo una tantum corrispondente alla frazione RIA personale cessato Art. 67 co. 3 lett. e) CCNL 21/05/2018 Risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 CCNL 1/04/1999	“
Retribuzione individuale di anzianità ex art. 67 co. 2 lett. c)	2.809,77	Art. 67 co. 4 CCNL 21/05/2018 Integrazione pari al 1,2% del monte salari stabilito per l'anno 2017	2.182,84
Incremento riduzione stabile fondo straordinario ex art. 67 co. 2 lett. g)	122,00	Art. 67 co. 3, lett. l) co. 5 lett. b) e 6 CCNL 21/05/2018 Integrazione di risorse per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche	8.600,00
		Art. 67 co. 2 lett. h	9.211,47
			“

		Art. 67 co. 3, lett. c) CCNL 21/05/2018 Risorse derivanti dall'art. 208 Codice della Strada	
		Incentivi Funzioni tecniche del 2021 Recupero evasione tributi	31.159,95
		Art. 68 co. 1 CCNL 21/05/2018 Risorse non utilizzate negli anni precedenti	2.715,12
TOTALE	61.134,97	Decurtazioni per rispetto del limite 2015	-2.131,00
		TOTALE	53.270,38

*\* Le parti richiamano in proposito l'art. 67 co. 4 "In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su*

*base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza."*

*Concordano, pertanto, che l'incremento del 1,2% del monte salari 1997 sia pari ad € 2.182,84.*

Totale fondo per le risorse decentrate da ripartire per l'anno 2022	114.405,35
---	------------

## ARTICOLO 11

### Criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate anno 2022 RISORSE STABILI

Le parti concordano di utilizzare, per l'anno 2022 il fondo, così come costituito al precedente articolo e nel rispetto di quanto prescritto dall'art. 68 del CCNL 21/05/2018, come segue:

#### RISORSE STABILI

In conformità al disposto dell'art. 67 CCNL 21.05.2018, le risorse stabili, come determinate nella tabella di cui all'art. 1, ammontanti ad € 61.134,97 sono gravate dalle seguenti voci di destinazione:

- A) € 49.254,71 quale Fondo per progressioni economiche ai sensi dell'art. 16 co. 4 CCNL 21.05.2018;
- B) € 8.122,15 per la corresponsione dell'indennità di comparto ai sensi dell'art. 16 co. 4 CCNL 21.05.2018 con le seguenti risultanze;

RISORSE STABILI	€ 61.134,97
UTILIZZO	
Fondo per progressioni economiche ai sensi dell'art. 16 co. 4 CCNL 21.05.2018	€ 45.304,08
Indennità di comparto (art. 33 CCNL del 22.01.2004)	€ 8.188,68
TOTALE DESTINAZIONI	€ 53.492,76
DISPONIBILE	€ 7.642,21
Progressioni economiche ipotizzate anno 2022	€ 3.143,34

Tutte le risorse non utilizzate rappresentano un'economia destinata alla produttività dell'anno successivo.

## ARTICOLO 12

### Progressione economica orizzontale

A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 21.05.2018, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, e che, a tal fine, sono destinate in sede di contrattazione decentrata integrativa.

La progressione economica 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.

Le parti danno atto che con DGC n. 13 del 02.03.2022, in sede di costituzione del Fondo risorse decentrate 2022 la Giunta Comunale ha dettato alcuni indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica in merito all'applicazione dell'istituto della progressione economica all'interno della categoria, di cui all'art. 16 co.2 del CCNL 21.05.2018 nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa 2022.

In particolare, sulla base di tali indirizzi, le parti concordano che si darà corso alle seguenti progressioni economiche orizzontali per l'anno 2022 con le decorrenze di fianco indicate subordinatamente alle reali disponibilità accertate:

Anno 2022

1 A4/A5	dal 01.01.2022	
1 B7/B8	dal 01.01.2022	
1 C4/C5	dal 01.01.2022	
1 C5/C6	dal 01.01.2022	
1 D6/D7	dal 01.01.2022	

Per quanto concerne le decorrenze le parti richiamano il parere dell'ARAN - Orientamento CFL69-PEO secondo il quale "per dare una decorrenza fino al 1 gennaio dell'anno delle progressioni orizzontali non è obbligatorio chiudere "la graduatoria" entro il 31 dicembre ma è sufficiente la previsione nel contratto integrativo decentrato" con la precisazione che deve trattarsi di contratto integrativo siglato definitivamente e non della sola ipotesi.

Anno 2023

Vengono ipotizzate alcune progressioni. A tal fine le parti si incontreranno nei primi mesi del 2023 per valutare l'applicazione di tale istituto e definire le risorse necessarie.

Per quanto concerne i requisiti di accesso, le modalità di partecipazione ed i criteri di valutazione si fa riferimento all'Addendum al vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con DGC n. 165 del 06.12.2017 se ed in quanto compatibili con il CCNL 21.05.2018

### **ARTICOLO 13**

#### **Criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate anno 2022 RISORSE VARIABILI**

Le risorse variabili individuate nella somma di € 53.270,38 sono destinate come segue:

- a) Art. 70 bis quinquies co. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018:  
€ 350,00 complessivi per l'erogazione di un'indennità annua per l'esercizio delle funzioni di stato civile. (n. 1 dip.)
  
- b) Art. 70 bis co. 1 lett. b) e c) CCNL 21.05.2018:  
€ 1.560,00 lett. c) destinata all'erogazione di indennità di maneggio valori da destinare al personale a ciò individuato (n. 6 dip.).  
L'indennità è determinata nell'importo giornaliero di € 1,00. E' corrisposta per i soli giorni di effettiva presenza e svolgimento dell'attività.  
€ 364,00 lett. b) destinata all'erogazione di indennità da destinare a personale la cui attività è esposta a rischi e pertanto pericolosa o dannosa per la salute. E' quantificata nella misura giornaliera di € 1,30 e compete per i giorni di effettiva presenza. (n. 1 dip.) (concordato € 1,30 g x 25 gg/mese x 11 mesi) circa 280 gg.
  
- c) Art. 68 co. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018:

€ 750,00 (n. 3 dip. Vigilanza) Compensi di cui all'art. 24 co.1 CCNL 14.09.2000

d) Art. 68 co. 2 lett. g) CCNL 21.05.2018:

€ 31.159,95 Compensi previsti da disposizioni di legge riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67 co. 3 lett. c) - Incentivo funzioni tecniche ex. art. 113 D. Lgs. 50/2016 e ss.mm.ii. per lavori forniture e servizi e recupero evasione tributi

e) Art. 68 co. 2 lett. a) e b) CCNL 21.05.2018:

€ 19.086,43 Premi correlati alla performance organizzativa ed a quella individuale + eventuali economie derivanti da altri istituti verranno distribuite sulla performance organizzativa.

#### **ARTICOLO 14**

##### **Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 21.05.2018)**

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 alla 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 maneggio valori è relativo invece alla gestione diretta di denaro contante, buoni mensa etc.

In particolare le parti individuano, i beneficiari di tali compensi, per quanto concerne il rischio, nel dipendente dell'Ufficio Tecnico Comunale che lavora all'esterno, per quanto concerne il maneggio valori nei dipendenti a ciò adibiti con atto formale (DGC n. 170 del 30.11.2021).

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 di condizioni di lavoro verrà commisurata ai giorni di effettivo svolgimento dell'attività lavorativa.

Importo totale previsto € 1.924,00

#### **ARTICOLO 15**

##### **Indennità di servizio esterno**

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 al 70-bis del Contratto.

Per l'anno 2022 non viene quantificato alcun importo per tale indennità.

#### **ARTICOLO 16**

##### **Compensi per specifiche responsabilità**

Le parti dispongono che tali compensi potranno essere riconosciuti al personale dipendente appartenente alla 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 70-quinquies.

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

L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo.

Si concorda inoltre che, annualmente, si procederà alla verifica della permanenza delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei suddetti compensi.  
Le Parti concordano che si procederà nel 2022 all'adozione di uno specifico regolamento prevedendo tale istituto nell'ambito dei settori tecnico e finanziario.

#### **ARTICOLO 17**

##### **Compensi per l'esercizio di compiti dell'Ufficiale di Stato Civile, anagrafe ed elettorale**

Le parti concordano che l'indennità prevista dal art. 70-quinques, comma 2 del CCNL, verrà attribuita al solo personale ascritto a 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 civile ed anagrafe e Ufficiale elettorale per un importo massimo di €. 350,00 annui lordi.

#### **ARTICOLO 18**

##### **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 19**

##### **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 approvato con DGC n° 119 del 23.08.2017

#### **ARTICOLO 20**

##### **Incentivi gestione entrate**

In attuazione dell'art. 1 comma 1091 della legge 145/2018 (L. di bilancio 2019) il Comune di Moretta ha introdotto il nuovo strumento incentivante rappresentato da una percentuale del maggiore gettito accertato e riscosso relativo all'IMU ed alla TARI da destinare al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate ed al trattamento economico accessorio del personale dipendente. A tal fine l'Ente ha approvato con DGC n. 202 del 27.12.2020 il necessario regolamento comunale con il quale viene disciplinata la costituzione dell'apposito Fondo incentivante e la relativa destinazione.

## ARTICOLO 21 Area delle Posizioni Organizzative

Le parti prendono atto, condividendoli, dei contenuti della deliberazione della Giunta Comunale n. 187 del 22.12.2021 con la quale si è provveduto a confermare l'assetto delle aree delle posizioni organizzative del Comune ed a confermare le pesature secondo la metodologia di pesatura e graduazione delle stesse approvata con DGC n. 102 del 15.05.2019

Per l'anno 2022, come previsto dall'art. 15 comma 5 del CCNL del 21.05.2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono poste a carico del bilancio. L'importo complessivo finalizzato alla retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa è pari ad € 83.970,36.

POSIZIONI ORGANIZZATIVE ANNO 2022	2022
<b><i>Risorse a carico del bilancio</i></b>	
ARTT. 15 C. 4, 67 C. 1 CCNL 16-18 - RIS DEST . PO 2017	72.709,00
ART. 7 C.4 LETT U CCNL 16-18 - INCREM RISORSE DESTINATE PO	
ART. 11 BIS C.2 DL 1635/18 - INCREM POS E RIS PO RINUNCE ASS.LI	
ART. 33 C 1-2 DL 34/2019- QUOTA PARTE DESTINATA ALLE PO	11.261,36
ALTRE RISORSE A CARICO DEL BILANCIO	
<b>TOTALE RISORSE A CARICO DEL BILANCIO</b>	<b>83.970,36</b>
<b><i>Decurtazioni</i></b>	
ART. 156 C. 7CCNL 16-18 -RIDUZIONE RISORSE DESTINATE P.O	
ALTRE DECURTAZIONI	
<b>TOTALE DECURTAZIONI</b>	
<b>TOTALE P.O. (BILANCIO)</b>	<b>83.970,36</b>

Le parti concordano che per il 2022 la percentuale massima della retribuzione di risultato viene fissata nella percentuale del 30%

## ARTICOLO 22 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 occasione dell'attribuzione degli obiettivi in sede di approvazione del PEG e del Piano Performance e soggetti a possibili integrazioni in funzione di diverse, ulteriori esigenze che potranno emergere nel corso dell'anno.

In particolare le parti convengono che in base a quanto disposto dall'art. 69 del CCNL 2016/2018 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 misura di tale maggiorazione è definita pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma precedente. Tale maggiorazione può essere attribuita al massimo a n. 6 dipendenti che abbiano conseguito la valutazione più elevata in funzione dello svolgimento di prestazioni particolarmente gratificanti ed articolate.

In sede di assegnazione degli obiettivi ai singoli responsabili sono stati individuati anche i dipendenti coinvolti per ciascun servizio.

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 23**

#### **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 la formazione e l'aggiornamento del personale dipendente dell'Ente.

### **ARTICOLO 24**

#### **Norma di rinvio**

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

Letto, approvato e sottoscritto,

IL SEGRETARIO COMUNALE: dott.ssa MANFREDI Mariagrazia

IL RESPONSABILE SERVIZIO FINANZIARIO: dott.ssa FINO Carla

LA RAPPRESENTANZA SINDACALE CISL FPS: GIORDANENGO Silvio  
DI STEFFANO Maurizio

LA RAPPRESENTANZA SINDACALE CGIL FP: DE CONTI Luca

I R.S.U.: SILVESTRO MARGHERITA\*  
QUAGLIA DAVIDE\*

\* I rappresentanti sopra indicati sono stati eletti in occasione del rinnovo delle RSU le cui operazioni si sono svolte in data 07/04/2022 giusto verbale del 08/04/2022 e sostituiscono i precedenti rappresentanti Sigg. Valentino Andreina e Abrate Antonella firmatarie dell'ipotesi di accordo in data 30.03.2022.