



# **COMUNE DI QUINCINETTO**

**(Città Metropolitana di Torino)**

## **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE PARTE ECONOMICA ANNO 2023**

**SOTTOSCRITTO IN DATA**

**18/12/2023**

***Preintesa dell' 11/12/2023***



*[Handwritten signatures in blue ink]*



### ***Costituzione della delegazione trattante***

La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16.11.2022 e successive modifiche, è così composta:

- Per la parte datoriale:  
Dott. Aldo MAGGIO (Presidente)  
Dott. Ignazio STRAZZERI (Componente)  
Rag. Monica GIACHINO (Componente)  
Geom. Claudio MONGIOVETTO (Componente)

Per la parte sindacale:

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria seppur convocate non risultano presenti.

*In assenza di RSU, nominata ma trasferitasi presso altro ente firmano i dipendenti.*

### ***Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione***

II presente contratto collettivo decentrato integrativo s'intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando:

- sia firmato, per la parte sindacale, delle OO.SS. firmatarie del CCNL (*partecipanti alle trattative*) e dalle RSU.
- sia firmato dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta Comunale e sentito il parere del Collegio dei Revisori dei Conti;

In tale quadro gli articoli successivi costituiscono valore di pre-contratto tra le parti, unitamente a tutti gli allegati connessi, dal momento della sigla su tutta la parte concordata.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE



*[Handwritten signatures in blue ink]*



## **TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1**

#### **Oggetto e obiettivi**

1. Il Presente contratto collettivo Integrativo (CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Si precisa che sono state applicate la novità introdotte dall'art.33, comma 2, ultimo periodo, del D.L.34/2019, convertito in legge n.58//2019 che modificano il tetto al salario accessorio così come introdotto dall'art.23, comma 2, del D.Lgs. n.75/2017, recepite dal D.M. attuativo del 17/03/2020 il quale prevede che, a partire dall'anno 2020, il limite al salario accessorio debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio pro-capite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti al 31/12/2023 rispetto ai presenti al 31/12/2018. In seguito alle verifiche eseguite si attesta che i dipendenti presunti in servizio al 31/12/2023 saranno superiori al numero dei dipendenti in servizio al 31/12/2018 e pertanto il fondo ed il limite di cui al citato art.23, c.2, del D.Lgs. 75/2017 è stato adeguato in aumento al fine di garantire il valore medio pro-capite riferito al 2018.

### **Art. 2**

#### **Ambito di applicazione**

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune inquadrato nelle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari e Elevate Qualificazioni, del vigente ordinamento professionale CCNL 16.11.2022, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale.
2. Il presente CI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

### **Art. 3**

#### **Durata - Revisione**

1. Il presente CI ha durata annuale per l'esercizio 2023.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere





valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

## **TITOLO II - RISORSE DECENTRATE**

### **Art. 4**

#### **Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili**

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80, c. 1 del CCNL 2019-2021 e quindi:
  - progressioni economiche nella categoria;
  - indennità di comparto;
2. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme annualmente disponibili, le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art.80 del CCNL 2019/2021, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
3. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

### **Art. 5**

#### **Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance**

1. Per l'anno 2023 vengono previsti esclusivamente gli importi relativi alle indennità condizioni di lavoro e specifiche responsabilità. Le eventuali somme non utilizzate saranno disponibili per la contrattazione dell'annualità successiva.

### **Art. 6**

#### **Differenziazione del premio individuale**

1. Per l'anno 2023 vengono previsti esclusivamente gli importi relativi alle indennità condizioni di lavoro e specifiche responsabilità.

### **Art. 7**

#### **Progressioni economiche**

1. A norma dell'art. 14, comma 3, del CCNL 2019/2021, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. Per l'anno 2023 non sono disponibili importi per le progressioni orizzontali;

### **Art. 8**

#### **Indennità condizioni di lavoro (all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018 come integrata dall'art. 84 bis CCNL 16.11.2022)**

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il





valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.

2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale.
3. 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.
4. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile.
5. Alla luce di quanto succitato le parti concordano di riconoscere al dipendente del settore tecnico-manutentivo l'indennità per condizioni di lavoro che comportano rischio nella misura di € 3,00 al giorno considerando i giorni di effettiva presenza in servizio (*presunti € 690,00*).

#### **Art. 9**

##### **Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16.11.2022)**

1. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività, oltre quanto già stabilito sul CCNL stesso:
  - Coordinamento di un Ufficio e/o dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 700,00 annui lordi, sarà riconosciuta al lavoratore, per compensare, ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 c.1, le seguenti specifiche responsabilità, senza alcun bisogno di pesatura
  - a) le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
  - b) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto alla tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
3. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili all'area di appartenenza. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.
4. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri determinati dal Segretario Comunale.
5. In caso di assenza (fatto salvo le assenze per le quali vige una specifica normativa) o impedimento superiore a 60 giorni lavorativi continuativi del titolare di Specifica Responsabilità l'indennità può essere sospesa temporaneamente sino al rientro del titolare, fatto salvo quanto espressamente previsto dalle Leggi vigenti a tutela di determinate assenze.





#### **Art. 10**

##### **Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

#### **Art. 11**

##### **Flessibilità dell'orario di lavoro (art 36 CCNL 16/11/2022)**

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, insegnanti scuole comunali, servizi in turno, ecc.).
2. Si applica ai dipendenti che, dichiarano di trovarsi in particolari situazioni personali, sociali o familiari.
3. Rimane salva la facoltà dell'Ente di generalizzare l'orario flessibile, fatti salvi i servizi di cui al comma 1.
4. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.
5. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

#### **Art. 12**

##### **Orario di lavoro e orario multiperiodale**



1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:





- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
- presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;

3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane. La contrattazione decentrata individua le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane.

#### **Art. 13**

##### **Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro**

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;

#### **Art. 14**

##### **Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)**

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione attualmente in vigore.

### **TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE**

#### **Art. 15**

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

1. Sono confermate le indennità di euro 1.310,76 per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s.

#### **Art. 16**

##### **Proventi delle violazioni al Codice della strada**

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale,



*[Handwritten signatures]*



nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.

2. L'ente stanZIA le relative risorse a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.

**In data 18/12/2023** presso la sede del Comune di Quincinetto, a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo per personale del comparto le delegazioni trattanti composte da :

- **Per la parte pubblica:**

- **Presidente:** Dr. Aldo MAGGIO – Segretario Generale
- **Componente:** Dr. Ignazio STRAZZERI
- **Componente:** Geom. Claudio MONGIOVETTO
- **Componente:** Rag. Monica GIACHINO

- **Per la parte sindacale:**

*Assenti*

**I Dipendenti:**

Giovanni ZOPPO [Signature]

Maurizio ZOPPO [Signature]

Eleonora FRANZOSO [Signature]



**Hanno siglato il contratto decentrato integrativo per l'annualità economica 2023**



[Signature]

[Signature]

| Comune di Quincinetto                                                                        |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| UTILIZZO FONDO                                                                               | 2023      |
| V- TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C)                    | 35.202,07 |
| TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI (B)                   | 13.536,67 |
| TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO ( C) | 21.665,40 |

| UTILIZZO FONDO PARTE STABILE                                        |                  |            |
|---------------------------------------------------------------------|------------------|------------|
|                                                                     | PREVENTIVO       | CONSUNTIVO |
| Progressioni economiche STORICHE                                    | 8.108,04         |            |
| Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo   | 2.513,07         |            |
|                                                                     |                  |            |
| <b>Totale utilizzo risorse stabili (D)</b>                          | <b>10.621,11</b> |            |
| <b>SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)</b> | <b>2.915,56</b>  |            |
|                                                                     |                  |            |
| <b>Totale utilizzo progressioni</b>                                 | <b>8.108,04</b>  |            |

| UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2018) |                  |  |
|--------------------------------------------------------------------|------------------|--|
| Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE  | 20.820,40        |  |
| <b>Totale utilizzo risorse vincolate (F)</b>                       | <b>20.820,40</b> |  |

|                                                                       |                 |
|-----------------------------------------------------------------------|-----------------|
| <b>SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)</b>   | <b>2.915,56</b> |
| <b>SOMME VARIABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (G=C-F)</b> | <b>845,00</b>   |

| DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA |                  |  |
|-------------------------------------------------------------|------------------|--|
| Art. 84 Indennità specifiche responsabilità CCNL 2022       | 700,00           |  |
| Art.84-bis Indennità condizioni di lavoro CCNL 2022         | 690,00           |  |
| <b>Totale utilizzo altre indennità (H)</b>                  | <b>1.390,00</b>  |  |
| <b>VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+H)</b>                | <b>32.831,51</b> |  |

|                                                                     |                 |  |
|---------------------------------------------------------------------|-----------------|--|
| <b>VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI)</b> | <b>2.370,56</b> |  |
|---------------------------------------------------------------------|-----------------|--|

