Comune di Cleto

Provincia di Cosenza

Contratto collettivo decentrato integrativo, per il triennio 2023-2025

Tra

Il comune di Cleto nelle persone dei componenti della delegazione trattante di parte pubblica,
Dott.ssa Barbara Abruzzo – Segretario Comunale – Presidente;
Dott. Salvatore Paonessa – Responsabile del Servizio Finanziario – Componente;
Arch. Beatrice Menniti – Responsabile del Servizio Tecnico – Componente;

Le organizzazioni sindacali così composte:
Sig. Lucio Cataldi – UIL FPL

Per le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU):
Sig. Gino Guzzo

Premesso che

l'articolo 7, comma 4, del Ccnl 16.11.2022, nel disciplinare le relazioni sindacali ed i poteri della contrattazione collettiva decentrata integrativa stabilisce che "*sono oggetto di contrattazione collettiva:*
*a) 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 presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo*";
rilevato, pertanto, che oggetto della contrattazione:

- non è la determinazione della consistenza del fondo di parte stabile, fissata unilateralmente dal comune, in applicazione delle regole normative e contrattuali di tempo in tempo vigenti;
- non è la determinazione della consistenza di parte variabile;
- è, dunque, la determinazione dei criteri per ripartire e destinare le risorse, che, come tali, non necessitano della preventiva definizione specifica della quantificazione del fondo, l'efficacia della cui costituzione discende dall'approvazione ed efficacia del bilancio di previsione, alla quale non può condizionarsi né l'avvio delle trattative, né la stipulazione del Ccdi, dal momento che detta approvazione potrebbe avvenire in là nel corso della gestione finanziaria, tale da determinare ritardi nella stipulazione del Ccdi sì da renderlo inefficace e, comunque, esporre l'amministrazione a rilievi da parte dell'amministrazione finanziaria in sede ispettiva e a responsabilità contabili;

- acclarato, per altro, che ai sensi dell'articolo 1346 del codice civile "*L'oggetto del contratto deve essere possibile, lecito, **determinato o determinabile***"; nel caso di specie, la disciplina contrattuale citata prima "determina" l'oggetto appunto nella definizione dei criteri per ripartire e destinare le risorse, le quali, quindi, non costituiscono elemento dell'incontro di volontà tra le parta;
- considerato che, in ogni caso, è possibile determinare successivamente l'esatta portata dell'applicazione dei criteri concordati, una volta definita la consistenza effettiva del fondo;
- visto che il citato articolo 7, comma 4, lettera a), del Ccnl 16.11.2022 consente espressamente di utilizzare le percentuali di ripartizione del fondo come criterio da utilizzare;

si conviene e si stipula quanto segue

Art. 1.

Ripartizione delle risorse indisponibili e disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo

RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (art. 68 comma 1)

Destinazioni	Percentuale sul totale del fondo	Note
Indennità di comparto	27 %	*Si tratta di risorse* ***non negoziabili*** *figurativamente sottratte al fondo*
Progressione economica orizzontale in godimento al personale in servizio (quota a carico fondo)	34 %	*Si tratta di risorse* ***non negoziabili*** *figurativamente sottratte al fondo*

RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (art. 68 comma 2)

Premi correlati alla performance organizzativa	11 %	Nell'anno 2023 le risorse economiche hanno reso possibile la ripartizione delle risorse nella misura indicata.
Premi correlati alla performance individuale	13 %	Nell'anno 2023 le risorse economiche hanno reso possibile la ripartizione delle risorse nella misura indicata.
indennità condizioni di lavoro, destinate a remunerare lo svolgimento di attività: a) disagiate; b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; c) implicanti il maneggio di valori.	€ 30,00	Le parti danno atto che vi sono i presupposti per: • l'attribuzione dell'indennità del disagio, connessa all'utilizzo delle proprie autovetture sul territorio comunale da parte degli operatori esterni per fini istituzionali, per mancanza di automezzo di proprietà dell'Ente. **La misura dell'indennità di disagio prevista è pari a € 30,00 per 9 mensilità.** • l'attribuzione dell'indennità di rischio, connessa ad una continua e diretta esposizione dei dipendenti a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, non valutate e remunerate con il trattamento economico stipendiale previsto per il suddetto profilo. Rientrano nella fattispecie le prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze, o

		strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati, o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento, o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente. (Es. frequente utilizzo dei decespugliatori). **La misura dell'indennità di disagio prevista è pari a € 30,00 per 11 mensilità.**
indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000	€ 41,32	Si riconosce una indennità di reperibilità di € 41,32 mensili per i dipendenti soggetti alla reperibilità durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro nei casi di necessità di servizio, per settori e attività per cui è necessario la continuità dei servizi.
compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies e cioè: - indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi che può essere attribuita al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa - indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi attribuibile al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa: a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile; d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.	€ 1.000,00	Si riconosce l'indennità di € 1.000,00 annui lordi al personale appartenente all'Area degli Operatori Esperti, con compiti di responsabilità affidati dall'Amministrazione per il coordinamento delle attività di tirocinio di inclusione sociale TIS.
indennità di funzione per il personale della polizia locale ed indennità di servizio esterno;	0 %	

COMUNE DI CLETO
Provincia di Cosenza

g) compensi previsti da disposizioni di legge, ivi compresi i compensi per attività di servizio per conto dell'Istat;	0 %	
h) compensi ai messi notificatori, , secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;	€ 500,00	
i) compensi al personale delle case da gioco;	0 %	
j) progressioni economiche e cioè differenziali stipendiali con decorrenza dall'1.1. dell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili. Ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 (Destinatari e processi della formazione) del Ccnl 16.11.2022. Ponderazione dei criteri; in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d), del Ccnl 16.11.2022 non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2, della stessa lettera d), non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale. Punteggio aggiuntivo al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d). Criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, nel rispetto del principio di non discriminazione	0 %	Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi. Nell'anno 2023 le risorse economiche disponibili non consentono di attribuire differenziali stipendiali al personale dipendente.
k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare	0 %	

Per quanto non espressamente indicato dal presente accordo, si rimanda alla normativa contrattuale vigente.

Il presente contratto conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo.

COMUNE DI CLETO
Provincia di Cosenza

Letto, confermato e sottoscritto

Per la delegazione trattante di parte pubblica,

Dott.ssa Barbara Abruzzo – Segretario Comunale – Presidente;

Dott. Salvatore Paonessa – Responsabile del Servizio Finanziario – Componente;

Arch. Beatrice Menniti – Responsabile del Servizio Tecnico – Componente;

Le organizzazioni sindacali così composte:

Sig. Lucio Cataldi – UIL FPL

Per le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU):

Sig. Gino Guzzo

COMUNE DI CLETO (CS) Prot. in partenza N° 0000660 del 30-03-2023 Cat. 3 Cl. 5