

COMUNE DI
VALPRATO
SOANA
(Città Metropolitana di Torino)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO - 2025

UIL FPL




L'anno 2025, il giorno 04 del mese di Agosto, nel Palazzo Comunale di Valprato Soana, si sono riunite le parti per l'esame del contratto collettivo integrativo.

La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7, comma 3 del CCNL del 16/11/2022 è così composta:

- per la parte pubblica:

dott. Marco BALAGNA

Segretario Comunale

- per la parte sindacale:

R.S.U.

Laura RECROSIO

- per le organizzazioni sindacali territoriali di categoria:

FP CGIL

Assente

CISL FP

Assente

UIL FPL

Paolo OSELLA

PREMESSO

- che in data 07.08.2024 è stato sottoscritto il CCDI per l'anno 2024;
- che è intenzione delle parti addivenire all'accordo per l'anno 2025.

INDICE

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Oggetto e obiettivi
- Art. 2 Ambito di applicazione
- Art. 3 Durata – Revisione

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

- Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 5 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance
- Art. 6 Differenziazione del premio individuale (art. 81, CCNL 16.11.2022)
- Art. 7 Progressioni economiche (art. 14, CCNL 16.11.2022)
- Art. 8 Indennità condizioni di lavoro (art. 84-bis, CCNL 16.11.2022)
- Art. 9 Indennità per servizio esterno (art. 100, CCNL 16.11.2022)
- Art. 10 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84, CCNL 16.11.2022)
- Art. 11 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (ex art. 53, CCNL 21.5.2018)
- Art. 12 Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 29 e 31, CCNL 16.11.2022)
- Art. 13 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 36, CCNL 16.11.2022)
- Art. 14 Incentivi alle funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D. Lgs. 36/2023

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 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. 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.

Art. 2 - Ambito di applicazione

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Valprato soana con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCDI 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 CCDI ha durata triennale 2025/2027 per la parte giuridica.
2. Con cadenza annuale dovranno essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le diverse possibilità di utilizzo.
3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse economiche, 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 e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80 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 agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 80 del CCNL 2019-2021, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, 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. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
2. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
3. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.
4. Una valutazione inferiore al 70% del punteggio massimo assegnabile, corrisponde a valutazione negativa e non dà luogo ad alcun compenso.
5. Sono esclusi dalla partecipazione al premio i dipendenti che nel corso dell'anno abbiano ricevuto un provvedimento disciplinare superiore al richiamo scritto;

Art. 6 - Differenziazione del premio individuale (art. 81, CCNL 16.11.2022)

1. La misura della maggiorazione è determinata nel 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. A partire dall'anno 2019 la maggiorazione sarà attribuita a n. 1 unità del personale interessato dai processi di valutazione, quella che ha conseguito la valutazione maggiore.
3. In caso di parità nella valutazione si procederà per sorteggio.

Art. 7 - Progressioni economiche (art. 14, CCNL 16.11.2022)

1. A norma dell'art. 14, comma 2, del CCNL del 16.11.2022, 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. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali.
3. Il personale interessato, per poter partecipare alla selezione deve essere in possesso dei requisiti di cui all'allegato A) nel quale sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione.

Art. 8 - Indennità condizioni di lavoro (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 ed è quantificata in €. 1,00 al giorno.
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.

Art. 9 - Indennità servizio esterno (art. 100, CCNL 16.11.2022)

1. L'indennità è riferita al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni ed è quantificata in €. 1,00 al giorno.

Art. 10 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 84, CCNL 16.11.2022)

1. L'indennità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022 viene applicata quantificata in €. 300,00 per l'ufficiale di stato civile.

Art. 11 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale (ex art. 53, CCNL 21.5.2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

Art. 12 - Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 29 e 31, CCNL 16.11.2022)

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.
4. Per il comune di Valprato soana non sussistono le condizioni per applicare questa tipologia di orario.

Art. 13 - 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.
2. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di 60 minuti primi entro le ore 9,00 compatibilmente alle esigenze di servizio.
3. L'eventuale recupero deve essere effettuato di norma nella giornata lavorativa ed eccezionalmente nell'arco della settimana.
4. Deve essere comunque assicurata la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale che usufruisce dell'orario flessibile, addetto alla medesima struttura, in fasce orarie centrali, antimeridiane (dalle ore 9.30 alle ore 12.30).
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. 14 Incentivi alle funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D. Lgs. 36/2023

L'incentivo è attribuito in ragione del 1,6% (pari all'80% del 2%) secondo la ripartizione prevista nel vigente Regolamento comunale.



Le risorse relative al fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2024 sono così quantificate:

DESCRIZIONE	2025
-------------	------

Risorse stabili

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO (Art.67 CCNL 22/05/2018)	€ 7.459,33
QUOTA DI EURO 83,20 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2015 (ART.67, C.2, LETT.A)	€ 249,60
DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO (ART.67, COMMA 2 LETT.B)	€ 242,58
ART. 79 C. 1 LETT. B) CCNL 2022 – INCREMENTO € 84,50 PER DIPENDENTE, A VALERE DAL 2021	€ 253,50
ART. 79 C. 1 LETT. D) CCNL 2022 - RIVALUTAZIONE DELLE PEO	€ 221,00
Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 – DIFFERENZE STIPENDIALI TRA B3 E B1 E TRA D3 E D1	€ 1.124,50
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE PERSONALE DIRIGENZIALE - (ART.67, COMMA 2 LETT.F)	€ -
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART.67, COMMA 2 LETT.G CCNL 22/05/2018)	€ -
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	€ 9.550,51
TOTALE RISORSE STABILI	€ 9.550,51
di cui extra tetto	€

Risorse variabili soggette al limite

SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 67, C.3, lett. A), CCNL 2016-2018) ⁽²⁾	€ -
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART.67, C.3, LETT.C) CCNL 2016-2018) ^{(3) e (4)}	€ -
FRAZIONI RIA PERSONALE CESSATO (ART.67, C.32, LETT.D)	€ -
INTEGRAZIONE 1,2% - (Art.67, C.4, CCNL 216-2018;ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	€ 562,38
MESSI NOTIFICATORI - (Art.67, C.3, lett.F) CCNL 20116-2018;ART. 54, CCNL 14.9.2000)	€ -
SERVIZI AGGIUNTIVI E DI MANTENIMENTO (ART.56-QUATER, C.1,LETT.C ed altri servizi aggiuntivi; EX ART.15 C. 5 CCNL 98-01)	€ 4.200,00
QUOTA PARTE PERSONALE TRASFERITO NELL'ANNO (ART.67, C.3, LETT.K) CCNL 2016-2018)	€ -
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (Art.67, co. 3, lett. B) CCNL 216-2018; ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011) (*)	€ -
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE	€ -
<i>Totale Risorse variabili soggette al limite</i>	€ 4.762,38

Risorse variabili NON soggette al limite

Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 – Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021 RECUPERO UNA TANTUM 2021 E 2022	€ -
--	-----

Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e "fondo" sulla base degli importi relativi all'anno 2021. RIFERITO ALL'ANNO 2023	€	-
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e "fondo" sulla base degli importi relativi all'anno 2021. RECUPERO UNA TANTUM 2022	€	-
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) ^{(5) (*)}	€	-
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) ⁽⁶⁾	€	-
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	€	10.000,00
<i>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</i>	€	-
TOTALE RISORSE VARIABILI	€	14.762,38
TOTALE RISORSE STABILI + VARIABILI	€	24.312,89
- RIDUZIONI		
Decurtazioni operate nel 2014 (cessazione e rispetto limite - periodo 2011/2014) -	-€	0,00
Decurtazioni operate nel 2016 (cessazione e rispetto limite 2015) -	-€	0,00
TOTALE RISORSE DECURTATE	€	24.312,89

Per l'anno 2024 il suddetto fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane ammontante ad € 19.312,89 verrà utilizzato come segue:

DESCRIZIONE	2025
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO	€ 1.422,00
PROGRESSIONI ECONOMICHE STORICHE	€ 6.751,58
DIFFERENZIALI STIPENDIALI CONTRATTATI NELL'ANNO (ART. 14, CCNL 2019-2021)	€ 650,00
INDENNITÀ EX VIII° NON TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (art.68, co.1, CCNL 2016-2018)	€ -
Totale destinazioni fisse e vincolate	€ 8.823,58
	€
	€ -
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	€ 10.000,00
PREMI COLLEGATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - ART. 80 C. 2 LETT. B) CCNL 2019/2021 CONTRATTATE NEL CCDI DELL'ANNO	€ 4.589,31
INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO ART. 80 C. 2 LETT. C) CCNL 2019/2021 (ATTIVITÀ DISAGIATE E ESPOSTE A RISCHI)	€ 600,00
INDENNITÀ TURNO, REPERIBILITÀ E GIORNATA FESTIVA (art.68, co.2, lett.d) CCNL 2016-2018)	€

INDENNITÀ SPECIFICHE RESPONSABILITÀ ART. 84 CCNL 2019/2021 (qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale)	€ 300,00
INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO art. 100 CCNL 2019/2021	€ -
Totale da ripartire nell'anno 2025	€ 15.489,31
TOTALE RISORSE DESTINATE ANNO 2025	€ 24.312,89

Si prevede con decorrenza 01.01.2025 ai sensi dell'art.14 del C.C.N.L. 2019/2021 n. 1 progressioni economiche per un differenziale stipendiale pari a euro 650,00;

La stipula del presente contratto è stata autorizzata dalla Giunta Comunale con Deliberazione n. 34 del 26/07/2024, con il parere del Revisore dei conti.

Il presente Contratto Collettivo Integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando:

- sia firmata per la parte sindacale dalla R.S.U., se esistente;
- sia firmato dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, se presenti alla trattativa;
- sia firmata dalla delegazione di parte pubblica.

Per la parte pubblica:

Segretario Comunale
(dott. Marco BALAGNA)



Per la parte sindacale:

R.S.U.
(Laura RECROSIO)



Per le Organizzazioni Sindacali :

UIL FPL
(Paolo OSELLA)



ALLEGATO A

CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

1. Requisiti d'accesso

L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati: a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.

E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

2. Criteri di valutazione

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. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.

I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;

2) esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi; 24

3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 (Destinatari e processi della formazione).

La ponderazione dei criteri di cui sopra è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie); in ogni caso al criterio di cui al punto 1 non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2 non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale.

Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d). Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente.

In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) possono essere, inoltre, definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, nel rispetto del principio di non discriminazione.

