



COMUNE DI PIANEZZA

PREINTESA

RIPARTIZIONE RISORSE ECONOMICHE ANNO 2024

In data 17 dicembre 2024 alle ore 10:00 presso la sede del comune di Pianezza, ha avuto luogo l'incontro tra:

- *la delegazione di parte pubblica:*

Presidente – Guardabascio Gianluca - Vice Segretario Generale

Componente - Luca Favarato - Responsabile del Settore Servizi Finanziari

- *la delegazione di parte sindacale:*

C.G.I.L. F.P. - Colonna Ernesto

U.I.L. F.P. - Cutaia Maurizio

R.S.U. Aziendale - Marco Carvutto

R.S.U. Aziendale - Alessandro Addamo

R.S.U. Aziendale - Igor Gazza

R.S.U. Aziendale - Carlo Virgilio

R.S.U. Aziendale - Marcello Brancato

Al termine della riunione le parti, condividendone i contenuti, sottoscrivono la presente ipotesi di ripartizione delle risorse economiche per l'anno 2024.

TITOLO I - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 1 Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione che vi provvede con determinazione del Responsabile di Settore competente, di natura datoriale in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo, ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo, dall'Amministrazione.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 79, commi 2 e 3, del CCNL 16.11.2022, vengono annualmente messe a disposizione del responsabile di settore competente, ai fini della costituzione del fondo risorse decentrate, secondo le specifiche finalità previste dal CCNL ed in presenza delle condizioni e dei presupposti che il contratto collettivo nazionale di lavoro espressamente prescrive.
3. Tale integrazione del fondo è ammessa, nei singoli esercizi, laddove, nel bilancio dell'ente, sussista la relativa capacità annuale di spesa e sia stato adottato specifico indirizzo, in tal senso, da parte dell'Amministrazione.
4. L'entità dell'integrazione del fondo mediante la parte variabile potrà modificarsi in relazione alle effettive esigenze di finanziamento ai sensi del comma 2 ed in funzione di assicurare la

UICORL

compatibilità dell'entità delle risorse decentrate previste con i limiti di bilancio e di garantire il rispetto dei vincoli imposti dalle norme di legge in vigore o da disposizioni normative che sopravvenissero nel corso di validità del presente accordo. L'Amministrazione si impegna a verificare, con cadenza annuale, la necessità dell'integrazione a titolo di risorse variabili e ad informare, al riguardo, la parte sindacale, trasmettendo alla stessa la necessaria informazione propedeutica all'apertura della sessione negoziale in materia di riparto e destinazione delle risorse economiche appostate sul relativo fondo.

Art. 2 Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati dall'Amministrazione, nel triennio di riferimento del presente contratto collettivo integrativo (fatte salve eventuali successive modifiche e/o integrazioni), è possibile l'utilizzo dei seguenti strumenti di premialità:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) premio differenziale individuale, di cui all'art. 81 del CCNL 16.11.2022;
- d) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;
- e) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
- f) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
- g) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
- h) progressioni economiche all'interno delle Aree: sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022, potranno essere previste - nel limite delle risorse effettivamente disponibili e specificamente destinate a tal fine nell'accordo annuale di cui all'art.8, comma 4, del predetto CCNL - in modo selettivo e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 11;
- i) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalle vigenti norme di legge e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a), c) e f), del CCNL 21.05.2018, come richiamato dall'art. 79, comma 2, lett. a), del CCNL 16.11.2022.

CAPO II -

LA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - Articolo 79, CCNL 2019 - 2021

Art. 3 Le modalità di costituzione

Le modalità di costituzione del fondo sono dettate prevalentemente dall'art. 79 del CCNL 2019/2021 che distingue tra risorse stabili e risorse variabili. La parte stabile è costituita annualmente nel modo seguente:

- 1. dalle risorse di cui all'art. 67, comma 1 e 2, lett. a), b), c) del contratto del 21.05.2018;
- 2. da un importo, su base annua, pari a euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018;
- 3. di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;
- 4. A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o



maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e BI e tra D3 e D1. Tale quota é utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3.

La parte variabile con le seguenti ulteriori risorse, variabili di anno in anno:

- a) risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere a), b), c), d), f) del CCNL 2015/2018;
- b) un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa;
- c) risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lettera c) del presente CCNL in relazione alla finalità di cui alla presente lettera;
- d) delle eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1 aprile 1999.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della legge n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lettera c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'art. 3, comma 2, del decreto-legge n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017.

CAPO III

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE APPOSTATE SUL FONDO RISORSE DECENTRATE

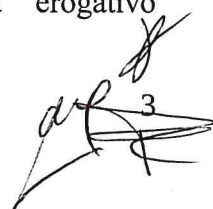
Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. Le risorse finanziarie annualmente determinate ex art. 79 del CCNL 16.11.2022 e disponibili per la costituzione del "*fondo risorse decentrate*" sono ripartite, ai fini dell'applicazione di tutti gli istituti economici riconosciuti a valere sul fondo, secondo i seguenti criteri generali:

- a. corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
- b. riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c. necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d. specifiche modalità di fornitura della prestazione lavorativa da parte del personale dipendente;
- e. rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

2. I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate devono tendere ad un'equilibrata distribuzione delle stesse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro, secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconosciuta.

3. La destinazione delle risorse deve essere operata all'inizio dell'esercizio cui si riferiscono gli istituti economici finanziati dal fondo, determinando i presupposti per instaurare un ciclo virtuoso di programmazione dell'impiego dei trattamenti accessori del personale dipendente che sia conforme alle esigenze di applicazione rilevate dall'Ente in funzione del sistema erogativo



dell'Amministrazione e, comunque, entro il primo quadrimestre dell'anno cui si riferiscono, ai sensi dell'art. 8, comma 4, del CCNL 16.11.2022.

4. Il Comune determina annualmente il fondo delle risorse decentrate.

5. Accertato che nei bilanci dell'Ente relativi alle annualità di cui al presente contratto vi sia la capacità di spesa, le parti danno atto che il fondo venga integrato nella componente variabile ai sensi dell'art. 79 comma 2, lett. b) al fine di mantenere tale integrazione nella quantificazione del fondo e rispettare al contempo i limiti di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017. Tale integrazione per l'anno 2024 ammonta ad € 4.342,88.

6. Le risorse destinate a remunerare il trattamento accessorio vengono ripartite nel rispetto dei criteri stabiliti dall'art. 7 del D. Lgs. 165/2001. In particolare:

- 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, con riferimento alla realtà del Comune di Pianezza:

- differenziali di progressione economica;
- indennità di comparto.

7. I criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili destinati agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 80 del CCNL 2019-2021, sono definiti dalle parti, fermo restando che le eventuali nuove progressioni all'interno dell'area, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

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. Le parti concordano che una quota prevalente delle risorse variabili sia destinata alla performance individuale e organizzativa nella seguente misura: 70% per la performance organizzativa e 30% per quella individuale. Si rende necessario rivedere la metodologia di valutazione al fine di adeguarla alla destinazione alla performance individuale e organizzativa e avrà applicazione con le valutazioni relative all'anno 2024.

2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

3. L'importo dei premi individuali legati alla performance (produttività) riconosciuti ai dipendenti che hanno percepito nell'anno altri incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge per attività svolte durante l'orario di lavoro, è ridotto in modo progressivo sulla base delle seguenti percentuali:
del 10%, ove tali compensi raggiungano un importo compreso tra € 2.000,00 e € 2.500,00;
del 15%, ove tali compensi raggiungano un importo compreso tra € 2.500,00 e € 3.000,00;
del 20%, ove tali compensi raggiungano un importo superiore a € 3.000,00.

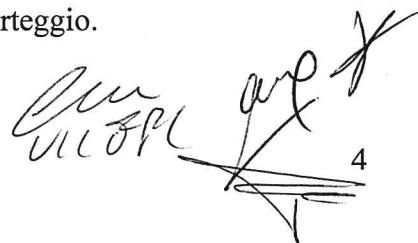
Le risorse così ricavate vanno ripartite tra il personale che non percepisce altri compensi previsti da specifiche disposizioni di legge per attività svolte durante l'orario di lavoro di importo pari o superiore a € 2.000,00.

Art. 6 Differenziazione del premio individuale (art. 81, CCNL 2022)

Nell'ambito delle risorse destinate alla performance individuale, ciascun responsabile di settore individua, motivandolo adeguatamente, un dipendente del proprio settore con valutazione individuale più elevata, cui assegnare una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, secondo la metodologia di valutazione in atto. I suddetti dipendenti sono in ogni caso individuati tra i dipendenti cui è attribuito annualmente il maggior punteggio nella fascia massima del citato sistema di valutazione.

In caso di parità, la citata maggiorazione si attribuisce al dipendente con trend triennale di valutazione più elevato e, in caso di ulteriore parità, si procede con il sorteggio.

Tale maggiorazione non soggiace ai limiti di cui all'art. 9 comma 3.



Art. 7 Progressioni economiche all'interno delle aree

1. A norma dell'art. 14, comma 2, del CCNL del 16.11.2022, la progressione economica all'interno di ogni area si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

Le parti concordano i seguenti criteri:

- 36 mesi nella posizione precedente;
- decorrenza: 1° gennaio dell'anno di riferimento. (Per l'anno 2024: 01.01.2024).
- aventi diritto per ogni area: il personale in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento.
- budget: da definire annualmente. Per l'anno 2024: € 14.500,00 da suddividere su ogni area come segue: n. 2 Area Operatori Esperti, n. 7 per Area Istruttori e n. 5 per Area Funzionari ed Elevata Qualificazione, pari al 50% degli aventi diritto arrotondato all'unità superiore.
- parametri:

1) esperienza nella categoria di ultima posizione economica fino ad un peso massimo del 40%, dove il 40% corrisponde alla permanenza nella posizione economica da sei anni, da parametrare in modo proporzionale sulla base della permanenza;

2) media delle valutazioni dell'ultimo triennio fino ad un peso massimo del 60%, con accesso con una valutazione minima pari a punti 140 inerente esclusivamente la parte dei comportamenti organizzativi. L'attribuzione del punteggio avviene in maniera proporzionale, dove 60% equivale al punteggio massimo della valutazione (parte comportamenti organizzativi).

Al punteggio si aggiunge una percentuale del 3% per i dipendenti che sono collocati da più di sei anni nella medesima posizione economica.

In caso di parità si effettua la media delle valutazioni degli ultimi 5 anni e in caso di ulteriore parità, avrà priorità il dipendente che risulta raggiungere prima il diritto al collocamento a riposo.

E' 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. Per quanto non espressamente previsto, si rimanda al CCNL 2019/2021.

Art. 8 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018 - art. 84 bis CCNL 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. Essa serve a remunerare lo svolgimento delle attività esposte a rischio o implicanti il maneggio dei valori, purché in via continuativa, nei seguenti casi:

- in presenza di situazioni o prestazioni lavorative, che comportino una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, come individuati dal DVR;
- maneggio di valori (solo denaro contante e altri valori materializzati).

Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

- Esecuzione di interventi manutentivi su strada e/o che comportano utilizzo di materiali pericolosi: Euro 1,50 giornalieri;
- Esecuzione di interventi con attrezzature e macchinari rischiosi che implicano adozione di dispositivi di protezione: Euro 1,50 giornalieri;
- Attività che comportano esposizione a sostanze pericolose: Euro 1,50 giornalieri.

Per avere diritto all'indennità l'attività deve essere svolta in maniera prevalente e non saltuaria od occasionale. L'indennità compete per i soli giorni di effettiva esposizione al rischio.



L'individuazione degli aventi diritto è di competenza del Responsabile di Settore. L'erogazione della indennità avviene con cadenza semestrale (gennaio - giugno/luglio - dicembre) sulla base di dichiarazioni del Responsabile di Settore attestanti i nominativi dei dipendenti ed il numero delle giornate di effettiva esposizione al rischio.

3. Le parti concordano che per le dimensioni e contesto sociale nel quale è inserito l'Ente, non pare siano ravvisabili ipotesi riferibili all'istituto del disagio. Le stesse concordano, tuttavia, di valutare annualmente eventuali mutamenti di condizioni giustificanti l'attribuzione di tale indennità.

4. Al personale adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa è dovuta un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati (solo denaro contante).

L'indennità spetta soltanto al personale incaricato che in via continuativa maneggia valori, di norma coincidente con l'Agente contabile.

L'importo dell'indennità giornaliera viene commisurato al valore mensile maneggiato dal dipendente come segue:

FINO € 500,00: € 1,00

OLTRE € 500,00:- € 1,25.

L'indennità spetta nelle sole giornate in cui il dipendente è presente in servizio e di effettivo maneggio.

L'erogazione dell'indennità avviene con cadenza semestrale (gennaio - giugno/luglio - dicembre) sulla scorta delle dichiarazioni dei Responsabili di Settore attestanti il nominativo dei dipendenti, il valore medio maneggiato per ciascun mese di riferimento ed il numero delle giornate di presenza e effettivo maneggio.

Art. 9 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84- CCNL 2022)

1. Al personale dell'Area Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari non titolare di incarico di Elevata Qualificazione può essere riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità.

Si stabilisce di modificare dall'anno 2024 i parametri per l'attribuzione delle specifiche responsabilità previsti nel CCI 2021 come di seguito delineato:

- Punto 1: 30 punti per il numero di dipendenti coordinati (1 per nessun dipendente, 10 da 1 a 3, 20 da 4 a 6, 30 oltre 6);

- punto 2: 30 punti per la responsabilità e competenze richieste (15 per particolare complessità normativa, 10 per normale complessità normativa e di procedure, 15 per rapporti con esterno di particolare complessità, 10 per rapporti con esterno di ordinaria complessità);

- punto 3: 20 punti per capacità professionale acquisita nel ruolo (20 per anzianità superiori a 10 anni, 15 per anzianità da 5 a 10, 10 per anzianità da 2 a 5, 5 per anzianità inferiore a 2 anni). Nel caso in cui ad un dipendente già titolare di particolare responsabilità viene assegnato, in sostituzione, un nuovo incarico di responsabilità, il punteggio attribuito sulla capacità professionale rimane quello acquisito se nel nuovo incarico permane una parziale competenza acquisita con la responsabilità precedente. Nel caso di nuovo incarico di responsabilità a dipendente precedentemente titolare di posizione organizzativa, il punteggio attribuito terrà conto dell'esperienza maturata con posizione organizzativa.

Art. 10 Indennità di reperibilità - (Art. 24 CCNL 21.05.2018)

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.



6

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa.
5. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38- bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.
7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

TITOLO II - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 11 Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 2022)

1. Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 100 del CCNL 2022, l'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.
3. La misura delle indennità è fissata in € 1,25 e attiene al servizio esterno per attività di vigilanza prestato dal singolo dipendente durante il turno lavorativo, come registrato dal Comandante del Corpo nell'apposito registro.

Art. 12 Indennità di funzione (art. 97 CCNL 2022)

1. Al personale inquadrato nell'Area Istruttori e Area Funzionari ed Elevata qualificazione, non titolare di incarico di elevata qualificazione, appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

Si stabilisce di modificare dall'anno 2024 i parametri per l'attribuzione così come indicato nel precedente art.9.

Art. 13 Proventi delle violazioni al codice della strada

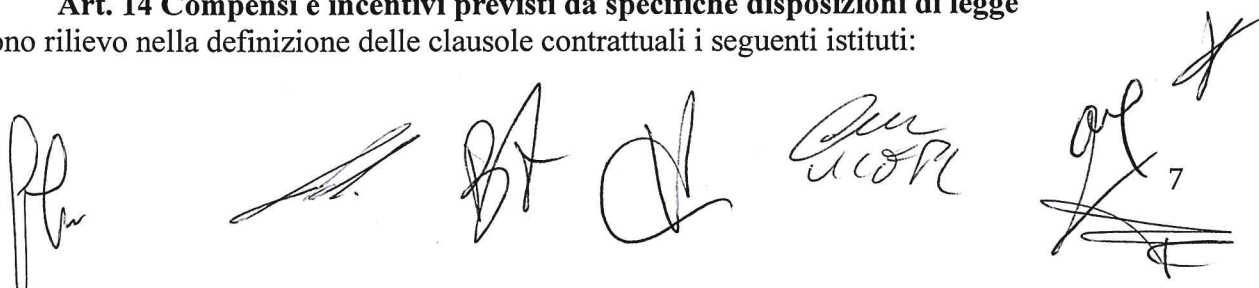
(disciplina meramente ricognitiva non soggetta a contrattazione integrativa)

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che è già vigente nell'ente la regolamentazione di cui al comma 1, lettera a), della predetta disposizione contrattuale e che i contributi datoriali a far tempo dalla data di entrata in vigore del CCNL 21.5.2018 (22.05.2018) sono destinati esclusivamente al fondo previdenza complementare Sirio Perseo.

TITOLO III - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Art. 14 Compensi e incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

Assumono rilievo nella definizione delle clausole contrattuali i seguenti istituti:



- gli incentivi per l'attività di accertamento dell'evasione fiscale relativa all'IMU/TARI (art. 1, comma 1091, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145);
- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D. Lgs. n. 36/2023, nei limiti dettati dalla stessa norma;
- i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (compensi Istat e notifiche).

I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 79, c.2 lett. a), CCNL 2022.

Le clausole contrattuali possono ricalcare le norme di legge e saranno oggetto, per quanto riguarda gli incentivi delle funzioni tecniche, di apposita contrattazione decentrata; per gli altri incentivi rimangono valide quelle dei precedenti contratti decentrati integrativi, in quanto trattasi di istituti consolidati.

TITOLO IV - TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 15 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53 CCNL 2018) - Art. 55 CCNL 2022

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.

2. La concessione del lavoro a tempo parziale è limitata ad anni due con possibilità di prorogare il periodo di biennio in biennio ove rimangano inalterate le condizioni che hanno consentito l'autorizzazione.

Art. 16 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 36 CCNL 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. Sono confermate le modalità in vigore anche in merito alla flessibilità ad personam, che deve essere adeguatamente motivata e concessa per un tempo limitato alle necessità che ne hanno comportato la concessione.

Art. 17 Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Indipendentemente dalla durata del contratto individuale di lavoro, al personale assunto a tempo determinato sono ordinariamente riconosciute le indennità e premialità disciplinate dal C.C.N.L. 22 novembre 2022 e dal presente C.C.I.. Ciò ad esclusione degli istituti riservati esclusivamente ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (es. progressioni economiche all'interno delle aree).

TITOLO V DISPOSIZIONI FINALI

Art. 18 Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del C.C.N.L. 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- a) l'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali;
- b) in accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dando attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali;

- c) l'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza;
- d) nei limiti delle disponibilità di bilancio, l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma;
- e) l'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi;
- f) la valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. Lgs. 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro correlato, in applicazione dell'accordo europeo del 8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 19 Disposizioni finali e disapplicazioni

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.I. in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.
3. Dalla data di entrata in vigore del presente contratto integrativo, per le parti ivi disciplinate è definitivamente disapplicata la disciplina dei precedenti C.C.I..

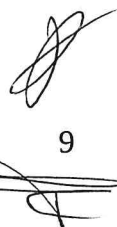
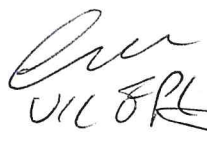
RIPARTIZIONE RISORSE ECONOMICHE ANNO 2024

Premesso che:

- con determinazione del Responsabile del Settore Servizi alla Persona n. 475 del 11/11/2024 è stato costituito il Fondo delle Risorse Decentrate - Anno 2024, successivamente rideterminato con determinazione del Responsabile del Settore Servizi alla Persona n. 506 del 04/12/2024 sulla base della disciplina del nuovo Contratto Collettivo Nazionale Funzioni Locali del 16.11.2022 e dell'art. 33, comma 2, ultimo periodo del D.L. 34/2019, come convertito nella Legge 58/2019;
- il Collegio dei Revisori dei Conti ha certificato la costituzione con il verbale n. 4 del 04/12/2024;
- con la deliberazione della Giunta Comunale n. 277 del 06/12/2024 sono state fornite le direttive per la contrattazione integrativa relativa al Triennio 2023/2025 e all'utilizzo delle risorse economiche per l'anno 2024;
- al tavolo di contrattazione, all'inizio della procedura contrattuale, sono state invitate le organizzazioni sindacali firmatarie del contratto nazionale del personale degli Enti Locali.

UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI/ DIFFERENZIALI STIPENDIALI.

Ai sensi dell'art. 68, co. 2 del CCNL del 21/05/2018, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo. Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal fondo in parola nel caso di: cessazioni dal servizio, progressioni verticali o reinquadramenti comunque determinati del personale interessato. Tali importi sono finalizzati al finanziamento di eventuali differenziali. Le posizioni economiche consolidate ammontano a complessive € 117.950,00. Per l'anno 2024 si stabilisce di rendere disponibili per attribuzione dei differenziali stipendiali € 14.500,00.



UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione, per l'anno 2024, dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 68 comma 1 del CCNL del 21.05.2018. Le stesse ammontano a € 29.350,00.

UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI di cui all'art. 23 del d. Lgs. 75/2017, ai sensi dell'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019, convertito nella Legge 58/2019 - art. 79, comma 2 lett. c) CCNL 16.11.2022.

Si concorda l'utilizzo delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 lett. c), nella misura pari a € 14.070,54 per le attività/iniziative da svolgere in occasione delle manifestazioni promosse dall'Ente (salone del libro, serate cinema all'aperto e serate del mercoledì e domeniche). Tali progetti sono in parte finanziati:

- per un importo quantificato in € 5.096,33, con i proventi di cui all'art. 142 del codice della strada non soggetti al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017;
- per un importo pari a € 2.974,21 con le risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera b).

Si stabilisce che il personale viene coinvolto sulla base delle necessità organizzative dell'ufficio preposto ed è di norma rappresentato da un operaio, da un amministrativo e dal corpo di Polizia Locale su base di adesione volontaria. I Responsabili di settore dei dipendenti coinvolti, nelle giornate interessate dalle manifestazioni, rimodulano l'orario di servizio degli stessi sulla base delle esigenze organizzative e assegnano un valore sulla partecipazione dei singoli dipendenti, da attestare in apposita relazione.

Si stabilisce di modificare i parametri per l'attribuzione delle specifiche responsabilità previsti nel CCI 2021 come delineato al precedente art. 9.

Successivamente al finanziamento prioritario degli istituti economici di cui ai punti precedenti, si destinano per l'anno in corso risorse stabili per finanziare i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Pertanto, si concorda la seguente ripartizione delle risorse variabili:

- indennità di condizione lavoro al personale area Operatori Esperti e Istruttori (art. 80, comma 2, lett. c) CCNL 2022): € 1.500,00 (indennità di rischio e maneggio valori);
- indennità di turno: € 14.000,00;
- compensi art. 24 comma 1: € 300,00;
- indennità per specifiche responsabilità (art. 80, comma 2, lett. e) CCNL 2022): € 25.482,00;
- indennità per specifiche responsabilità (art. 80, comma 2, lett. e), CCNL 2022): € 764,70;
- indennità di reperibilità - (art. 24 CCNL 21.05.2018): € 4.948,00;
- indennità di servizio esterno (art. 80, comma 2, lett. f) CCNL 2022): € 2.236,00 ;
- indennità di funzione (art. 80, comma 2, lett. f) e art. 97 CCNL 2022) : € 3.690,00.

Si prende atto:

- delle risorse previste dall'art. 1, comma 1091, della L. 145/2018 quale quota di maggior gettito IMU e TARI destinate al trattamento accessorio del personale dipendente dell'Ufficio Tributi, per un importo di € 5.005,03;
- delle risorse destinate a remunerare le attività di cui all'art. 45 del D. Lgs. 36/2023 per l'incentivazione delle "funzioni tecniche", pari ad € 28.991,91;
- delle risorse di cui all'art. 79, comma 2, lett. a) del medesimo CCNL, per un importo pari ad € 318,00, stabilendo che la quota del rimborso delle spese di notificazione degli atti venga ripartita nella misura del 20%, in parti uguali a favore del personale coinvolto.

Si concorda l'inserimento:

- delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 lett. a) del citato CCNL, per l'assistenza in occasione della celebrazione dei matrimoni nelle giornate del sabato e della domenica, per un importo pari a € 550,00, su adesione volontaria dei dipendenti, con la corresponsione di un gettone nelle giornate del sabato e della domenica, pari ad € 50,00 oltre al diritto al recupero delle ore effettuate, in analogia ai servizi resi in giorno festivo dal personale della polizia locale ex artt. 56 bis e ter del CCNL. Si precisa che, in caso di matrimoni ricadenti nella stessa giornata in orario antimeridiano e pomeridiano, il gettone sarà erogato per ogni singolo evento.

RISORSE DESTINATE AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI.

Le risorse complessivamente disponibili per finanziare la produttività e il miglioramento dei servizi sono quantificate complessivamente in € 53.250,56.

Le risorse sono assegnate ai vari settori in funzione degli obiettivi e dei programmi indicati agli strumenti di programmazione adottati dall'Ente e, in particolare, specificati per ciascun settore nelle schede di dettaglio del Piano Esecutivo di Gestione. Nell'ambito delle risorse assegnate a ciascun settore, ogni responsabile, provvederà a valutare il personale dipendente appartenente al proprio settore.

In allegato il Fondo risorse decentrate anno 2024 il cui ammontare complessivo è pari ad € 316.938,74.

La firma della presente pre intesa ha valore di firma definitiva qualora, acquisito il parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti e il passaggio favorevole in Giunta, non subisca alcuna modifica.

Per la delegazione di parte pubblica

Presidente

Componente



Per la delegazione di parte sindacale:

C.G.I.L. F.P.

U.I.L. F.P.L.

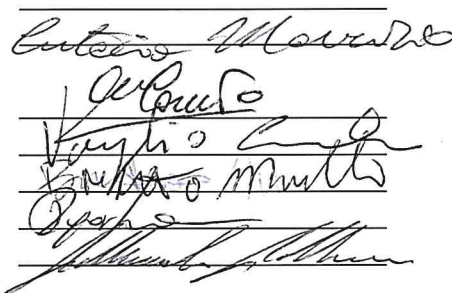
R.S.U. Aziendale

R.S.U. Aziendale

R.S.U. Aziendale

R.S.U. Aziendale

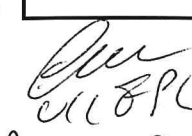
R.S.U. Aziendale



Schema costituzione
FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2024
COMUNE DI PIANEZZA

FONTE	DESCRIZIONE	Valore
RISORSE STABILI		
<i>Soggette ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 1: Importo unico consolidato anno 2017	€ 189.563,68
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.c): Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	€ 4.779,45
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.d): Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001	
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.e): Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale	
Art. 79 comma 1 lett. c)	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica	
<i>Non soggette ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.a): Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015	€ 4.992,00
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.b): Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018	€ 2.281,00
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.g): Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	-€ 1.736,82
Art. 79 comma 1 lett. b)	Incremento € 84,50 per ogni dip. In servizio al 31/12/2018 - anno 2023	€ 4.985,50
Art. 79 comma 1 lett. d)	Differenziale PEO personale in servizio alla data del 1/1/2021	€ 7.233,46
Art. 79 comma 1-bis	Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 a carico bilancio (dip. B3 e D3 al 1/4/2023)	€ 27.588,40
	TOTALE RISORSE STABILI	€ 239.686,67
	<i>Di cui soggette a limiti</i>	€ 194.343,13
INCREMENTI VARIABILI		
<i>Soggetti ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.d): Ratei di Importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente	€ 422,15
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.f): Rimborso spese notificazione atti dell'amm.ne finanziaria	€ 318,00
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.j): Incremento per obiettivi del Piano performance	
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.k): Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	
Art. 79 comma 2 lett. b)	Incremento max 1,2% monte salari 1997	€ 4.342,88
Art. 79 comma 2 lett. c)	Risorse derivanti da scelte organizzative, gestionali e retributive	€ 14.070,54
<i>Non soggetti ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.a): Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	€ 550,00
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.b): Piani di razionalizzazione	€ 2.974,21
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.c): Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ICI, avvocatura, ecc.)	33.996,94
Art. 79 comma 2 lett. d)	Residui anno precedente lavoro straordinario	11.428,41
Art. 80 comma1	Residui Fondo anno precedente da risorse stabili	555,85
Art. 79 comma 3	Incremento 0,22% monte salari 2018 (Inserito con delibera di giunta)	€ 3.496,76
Art. 98, comma 1 lett. c)	Extragetito proventi da Codice della Strada	€ 5.096,33
	TOTALE INCREMENTI VARIABILI	77.252,07
	<i>Di cui soggette a limiti</i>	19.153,57
	TOTALE FONDO 2024	316.938,74
	Limite del 2016	206.593,76
	Art. 33 comma 2 del DL 34/2019 eventuale integrazione annuale rispetto al tetto complessivo del salario accessorio del 2018	6.902,94
	limite adeguato	213.496,70
	Di cui assoggettati a limite 2016	213.496,70
	Riduzione per superamento limite 2016	
	FONDO 2024 DA APPROVARE	316.938,74

PL



ISTITUTO	IMPORTO
Progressioni orizzontali storiche	€ 117.950,00
Indennità di comparto	€ 29.350,00
Nuovi differenziali stipendiali 2024	€ 14.500,00
Indennità condizioni di lavoro	€ 1.500,00
Indennità per specifiche responsabilità	€ 25.482,00
Indennità per specifiche responsabilità	€ 764,70
Indennità di servizio esterno	€ 2.236,00
Indennità di funzione	€ 3.690,00
progetti	€ 14.070,54
messi	€ 318,00
incentivi	€ 33.996,94
matrimoni	€ 550,00
indennità di turno	€ 13.700,00
indennità di reperibilità	€ 5.280,00
Indennità attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria.	€ 300,00
Totale utilizzi	€ 263.688,18
totale fondo	€ 316.938,74
Risorse stabili	
Produttività collettiva	€ 53.250,56

caue da impiego di spesa
caue da impiego di spesa

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]