



COMUNE DI PIANEZZA

ACCORDO SU CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO. TRIENNIO 2023/2025 e RIPARTIZIONE RISORSE ECONOMICHE ANNO 2023

In data 29 dicembre 2023 alle ore 10.00

TRA

Il Presidente della delegazione di parte datoriale

D. ssa Giuseppa Di Raimondo- Segretario Generale

la delegazione di parte sindacale:

Le organizzazioni sindacali di categoria rappresentanti i signori:

BUA Renato - U.I.L. F.P.L.

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

MASCOLO Roberto - C.I.S.L. F.P.

La rappresentanza sindacale unitaria dell'Ente:

Addamo Alessandro - dipendente comunale - RSU

Carvutto Marco- dipendente comunale - RSU

Gazza Igor - dipendente comunale - RSU

Virgilio Carlo- dipendente comunale - RSU

Brancato Marcello - dipendente comunale - RSU

PREMESSO CHE:

- con determinazione del Responsabile del Settore Affari Generali n. 209 del 26.05.2023 è stato costituito il Fondo risorse decentrate per l'anno 2023 secondo le modalità previste dal nuovo CCNL 16.11.2022.
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 49 del 19 settembre 2023 sono stati conferiti alla delegazione di parte pubblica gli Indirizzi alla delegazione trattante di parte datoriale per la contrattazione integrativa per il triennio giuridico 2023/2025 ed economico 2023
- è stata sottoscritta in data 20/12/2023 la Preintesa relativa al Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per il triennio 2023 – 2025 e ripartizione risorse economiche per l'anno 2023.

Tutto ciò premesso, le parti sopra indicate stipulano il presente Contratto Collettivo Integrativo – Triennio 2023 – 2025 e ripartizione risorse economiche per l'anno 2023

[Handwritten signatures and initials]

[Signature] *[Signature]* *[Signature]*
[Signature] *[Signature]* *[Signature]*
[Signature] *[Signature]* *[Signature]*
[Signature] *[Signature]* *[Signature]*
[Signature] *[Signature]* *[Signature]*

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito 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. 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. 7, c. 5, D. Lgs. n. 165/2001: *"Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese"*.

- Art. 40, c. 3-bis, D. Lgs. n. 165/2001: *"La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono"*.

- Art. 7 del vigente CCNL 16.11.2022, di seguito elencate a titolo meramente ricognitivo:

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;

b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);

d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del presente CCNL, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL;

g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2;

i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;

j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;

l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del presente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;

m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;

n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;

o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del presente CCNL (Banca delle ore);

p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario



multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del presente CCNL;

r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del presente CCNL;

s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 (Lavoro straordinario) del presente CCNL;

t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;

u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;

v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

w) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del presente CCNL, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;

z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8 (Turno) del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni;

aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL;

ab) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;

ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;

ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;

ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;

af) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55, comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

La parte pubblica ricorda che le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinino materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

Art. 2

Ambito di applicazione – Durata e Revisione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Pianezza con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato e con contratto di formazione lavoro. In caso di contratto a tempo parziale tutti i

Per

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

trattamenti accessori sono rideterminati in modo proporzionale.

2. Il presente CCI ha durata triennale decorrente dall'1.1.2023 e sino al 31.12.2025, fermo restando che, in ogni caso, continuerà a produrre i propri effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, per le parti sostituite o incompatibili, ad opera della stipulazione definitiva del successivo contratto collettivo integrativo di lavoro presso l'amministrazione, ai sensi dell'art. 8, comma 8, del CCNL 16.11.2022.

Le parti concordano, per l'anno 2023, di mantenere, relativamente alle indennità di cui all'art. 80, comma 2 lett. c), d), e) gli stessi importi concordati nel precedente contratto integrativo stipulato il 27.12.2018, demandando a successivo accordo la definizione dell'eventuale aggiornamento degli stessi e dei relativi criteri.

3. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, potranno essere negoziati con cadenza annuale a richiesta delle parti, ai sensi dell'art. 8, comma 1, del predetto CCNL, la cui sessione contrattuale dovrà essere attivata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, in applicazione del comma 4 del citato art.8.

4. Il presente contratto, ai sensi del comma 2, conserva la propria efficacia giuridica e gli effetti conseguenti fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti, per le parti incompatibili e di applicazione immediata e precettiva.

5. Il presente CCI 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. Conservano la loro efficacia eventuali disposizioni contenute in contratti collettivi decentrati integrativi di ente precedenti ove non modificati dal presente.

Art. 3

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa di cui al precedente articolo 2, comma 3, potrà essere verificato lo stato di attuazione del presente contratto collettivo integrativo.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere appositi incontri aventi ad oggetto la verifica dello stato di attuazione del presente contratto collettivo integrativo mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione.

3. Nelle diverse sessioni negoziali integrative, in ogni caso, si procede ad una verifica dello stato di attuazione del contratto collettivo integrativo vigente e delle eventuali criticità gestionali ed applicative che lo stesso ha generato.

Art. 4

Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo competente all'adozione delle clausole di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.

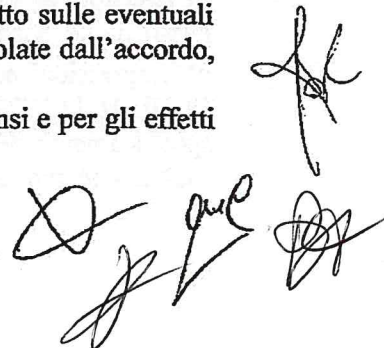
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, avente effetti sin dalla data di vigenza della stessa. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie appositamente regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

4. Tale istituto resta disciplinato dal presente contratto collettivo integrativo ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2, comma 8, del CCNL 16.11.2022.

Rea
an fi







TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 5

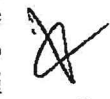
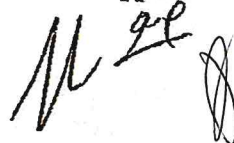
Quantificazione delle risorse

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 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. 6

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. 7

Le modalità di costituzione

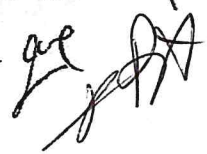
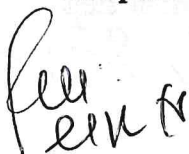
Le modalità di costituzione del fondo sono dettate prevalentemente dall'art. 79 del CCNL 2019 - 2021 che distingue tra risorse stabili e risorse variabili. La parte stabile è costituita annualmente nel modo seguente:

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, a decorrere retroattivamente dal 1/1/2021, dando atto che quelle relative all'anno 2021 e 2022 vengono inserite una tantum sul fondo 2023;
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 B1 e tra D3 e D1. Tale quota è 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 21.05.2018;
- 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. Gli enti



destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi agli anni 2021 e 2022 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6. Le risorse stanziate ai sensi del presente comma sono utilizzate anche per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile, in coerenza con le disposizioni del CCNL.

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

Art. 8

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 2023 ammonta ad € 13.000,00.
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 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
5. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni

precedenti.

Art. 9

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. 10

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. 11

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 2023: 01.01.2023).
- aventi diritto per ogni area: il personale in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento.
- budget: da definire annualmente. Per l'anno 2023: circa € 16.000,00 da suddividere su ogni area come segue: n. 3 Area Operatori Esperti, n. 8 per Area Istruttori e n. 5 per Area Funzionari ed Elevata Qualificazione, pari al 50% degli aventi diritto.
- 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

Per
P.M.F.

Per
P.M.F.

Per
P.M.F.

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. 12

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 dell'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

Per l'Ente

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

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. 13

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.

Per l'anno 2023 si confermano i criteri di cui al CCI sottoscritto il 09.09.2021.

Per gli anni successivi le parti si impegnano a stabilire nuovi criteri nei primi mesi dell'anno 2024 anche nell'ottica della nuova organizzazione dell'Ente.

Art. 14

Indennità di reperibilità - (Art. 24 CCNL 21.05.2018)

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. 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.

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. 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.

Le parti concordano di disciplinare tale istituto a seguito di un tavolo tecnico istituito con i responsabili di settore interessati, che predisponga una proposta in merito.

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 15

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. 16

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.

Per l'anno 2023 si confermano i criteri di cui al CCI sottoscritto il 09.09.2021.

Per gli anni successivi le parti si impegnano a stabilire nuovi criteri nei primi mesi dell'anno 2024 anche nell'ottica della nuova organizzazione.

Art. 17

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.

Si concorda di attivare entro il mese di febbraio 2024 un tavolo tecnico in materia e di disciplinare le prestazioni del personale della polizia locale in occasione dello svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato ai sensi dell'art. 56 ter del ccnl del 21.05.2018.

TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Art. 18

Compensi e incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Assumono rilievo nella definizioni 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 V – TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 19

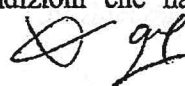
Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018) – Art. 55 CCNL 2022

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.

Ren
an tr









Art. 20

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. 21

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 VI DISPOSIZIONI FINALI

Art. 22

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 dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto

*Free
amr*

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

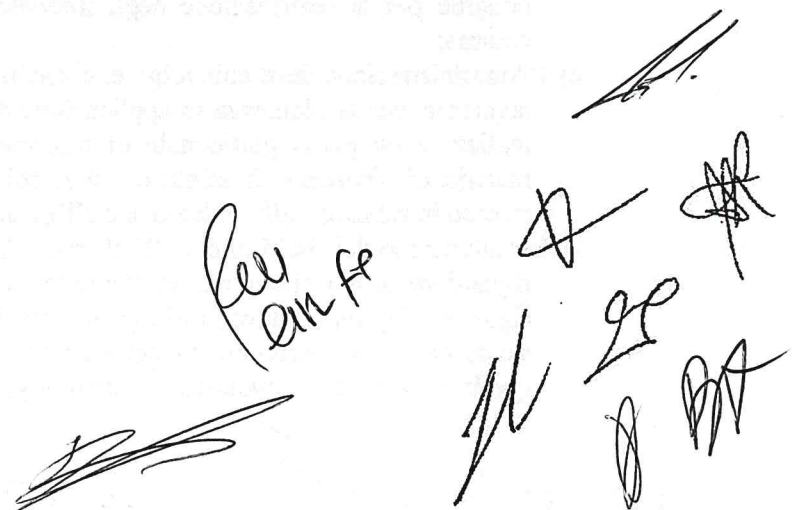
[Signature]

legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 23

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.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

RIPARTIZIONE RISORSE ECONOMICHE ANNO 2023

Premesso che:

- con determinazione del Responsabile del Settore Affari Generali n. 209 del 26/05/2023 è stato costituito il Fondo delle Risorse Decentrate – Anno 2023, 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 certificato la costituzione con verbale n. 38 del 02.08.2023;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 49 del 19.09.2023 sono state fornite le direttive per la contrattazione integrativa relativa al Triennio 2023/2025 e all'utilizzo delle risorse economiche per l'anno 2023;
- 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 € 102.000,00 (peo fino al 31.03.2023, differenziali di progressione economica consolidati e differenziali ex cat. B1/B3 e D1/D3). Per l'anno 2023 si stabilisce di rendere disponibili per attribuzione dei differenziali stipendiali € 16.000,00.

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

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione, per l'anno 2023, 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.

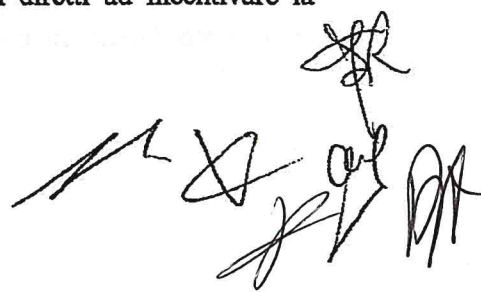
UTILIZZO DELLE RISORSE DERIVANTI DALL'ADEGUAMENTO DEL LIMITE di cui all'art. 23 del d.lgs. 75/2017, ai sensi dell'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019, convertito nella Legge 58/2019 – art. 79, comma 2 lett. c) CCNL 16.11.2022.

Si concorda l'utilizzo delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 lett. c), nella misura pari a € 6.000,00 per l'attività/iniziativa da svolgere in occasione delle manifestazioni promosse dall'Ente (serate del mercoledì e domeniche). 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 conferma la misura delle indennità per specifiche responsabilità, come previste nel CCI 2021.

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): € 1.900,00 (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): € 28.050,00;
- 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) : € 3.850,00.

Si prende atto:

- delle risorse previste dall'art.1, comma 1091, della L.145/2018 quale quota di maggior gettito IMU e TARI da destinare al trattamento accessorio del personale dipendente dell'Ufficio Tributi, per un importo di € 10.000,00, i cui valori effettivi saranno quantificati ed impegnati con successivi atti a consuntivo;
- delle risorse destinate a remunerare le attività di cui all'art. 113 del D.lgs.50/2016 per l'incentivazione delle "funzioni tecniche", pari ad € 16.000,00, che saranno quantificate definitivamente in corso d'anno sulla base delle opere inserite nel bilancio di previsione. Detti importi verranno impegnati con successivi atti;
- 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 € 600,00, 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 € 64.526,68.

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 Fondo risorse decentrate Anno 2023 il cui ammontare complessivo è pari ad € 300.843,38.

*Per
Ente*

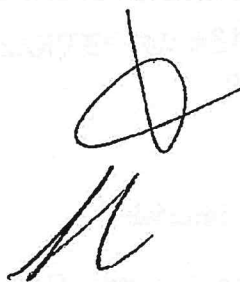
[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]

COMUNE DI PIANEZZA		
COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2023 AI SENSI DELL'ART.79, comma 1, DEL CCNL 16.11.2022 - RISORSE STABILI		
Disposizione	Descrizione	Importo
Art. 79, comma 1, lett. a), del CCNL 16.11.2022	risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), g), del CCNL 21 maggio 2018	€ 199.714,15
	1. La parte stabile del Fondo risorse decentrate di ciascun ente è costituita annualmente dalle seguenti risorse:	
SPECIFICA ARTICOLI del CCNL 21.5.2018		
RISORSE STABILI Articolo 67, comma 2 del CCNL 21.5.2018	1. UNICO IMPORTO CONSOLIDATO di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 11, comma 1 del CCNL 22/7/2004, relative all'anno 2017 il quale sarà confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi. 2. INCREMENTI STABILI previsti dall'art. 67 comma 2 del CCNL 2016-2018	
ARTICOLO 67, COLONNA 1	1. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo complessivo di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 11, comma 2 del CCNL 22/7/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle della specifica Fondo delle prestazioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 17, comma 4, lettere b) e c), del CCNL 22/7/2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce, altresì, l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 31, comma 2 del CCNL 22/7/2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2021, escluse la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità"	€ 189.553,68
ARTICOLO 67, COLONNA 2, LETTERA a)	a) di un importo, su base annua, pari a Euro 53,70 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019	€ 4.952,00
ARTICOLO 67, COLONNA 2, LETTERA b)	b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 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 gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data	€ 2.281,80
ARTICOLO 67, COLONNA 2, LETTERA c)	c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad persone non più corrisposti al personale cessato dal servizio, comprese la quota di predizione previdenziale; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione del servizio in unica rata in ragione d'anno;	€ 4.614,29
ARTICOLO 67, COLONNA 2, LETTERA d)	d) di eventuali risorse rilasciate ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001;	€ -
ARTICOLO 67, COLONNA 2, LETTERA e)	e) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi della bilancia di personale, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, comma 793 e segg. della legge n. 102/2017; le Unioni di comuni tengono anche conto delle spese disciplinate di cui all'art. 79-sevies;	€ -
ARTICOLO 67, COLONNA 2, LETTERA f)	f) dell'importo corrispondente agli oneri dei nuovi oneri che derivano dalla riduzione stabile di posti di organico del personale delle qualifiche dirigenziali, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza; tale risorsa è attivabile solo dalle Regioni che non abbiano già determinato tale risorsa prima del 2018 o, per le differenze, da quelle che l'abbiano determinata per un importo inferiore o allo stesso contributo;	€ -
ARTICOLO 67, COLONNA 2, LETTERA g)	g) degli importi corrispondenti a stabili ridotti delle risorse destinate alla correzione del computo per lavoro straordinario, ed lavorativa complessiva di risorse straordinarie; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;	€ 1.736,82
SPECIFICA ARTICOLI del CCNL 16.11.2022		
Art. 79, comma 1, lett. b), del CCNL 16.11.2022	b) 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, con l'incremento di cui alla presente lettera decorre retroattivamente dal 1/1/2021, si applica quanto previsto al comma 6;	€ 4.985,50
Art. 79, comma 1, lett. c), del CCNL 16.11.2022	c) risorse stanziate dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano del fabbisogno, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;	
Art. 79, comma 1, lett. d), del CCNL 16.11.2022	d) 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.	€ 6.099,16
Art. 79, comma 1-bis, del CCNL 16.11.2022	1-bis. A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 11, comma 1 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza limiti o maggiorazioni per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze rispondenti tra BI e BI e tra BI e DL. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interveniente a carico del Fondo, per corrispondere le differenze stipendiali di cui all'art. 76 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione e professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accede dalla posizione economica BI e nei profili professionali della categoria D a cui si accede dalla posizione economica BI.	€ 21.352,36
TOTALE RISORSE STABILI		€ 232.751,17

COMUNE DI PIANEZZA COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2023 AI SENSI DELL'ART.79, comma 2, DEL CCNL 16.11.2022 - RISORSE VARIABILI		
Disposizione	Descrizione	Importo
Art. 79, comma 2, lett. a), del CCNL 16.11.2022	a) risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere a), b), c), d), e), f), g), h), i), del CCNL 21.05.2018	€ 25.518,00
RISORSE VARIABILI Articolo 67, comma 3, del CCNL 21.5.2018	2. Gli enti possono altresì destinare al Fondo le seguenti ulteriori risorse, variabili di anno in anno:	
	3. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno:	
SPECIFICA ARTICOLI del CCNL 21.5.2018		
ARTICOLO 67, COMMA 3, LETTERA a)	a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 448/1997, anche tenuto conto di quanto specificato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/8/1999, come modificato dall'art. 4, comma 4 del CCNL 3/10/2001;	€ 600,00
ARTICOLO 67, COMMA 3, LETTERA b)	b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 3, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98; PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE DELLA SPESA	€ -
ARTICOLO 67, COMMA 3, LETTERA c)	c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle relative disposizioni di legge;	€ 25.000,00
ARTICOLO 67, COMMA 3, LETTERA d)	d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle disponibilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre al ratei di ammortamento mensili, le frazioni di rata superiori a quindici giorni, l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione del servizio;	€ -
ARTICOLO 67, COMMA 3, LETTERA e)	e) delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL 1/9/2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati;	€ 312,00
ARTICOLO 67, COMMA 3, LETTERA f)	f) delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi;	€ -
ARTICOLO 67, COMMA 3, LETTERA g) + COMMA 1	g) di un importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziate in applicazione della normativa di legge richiamata ai commi 8 e 9, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi della stessa previsti e nel rispetto di quanto stabilito;	€ -
ARTICOLO 67, COMMA 3, LETTERA h)	h) delle integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione nel prelievo della componente variabile del fondo - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al comma 2 lett. c); le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-eccezza.	€ -
SPECIFICA ARTICOLI del CCNL 16.11.2022		
ARTICOLO 79, COMMA 1, LETTERA a)	a) un importo annuo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale dell'ordinario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa;	€ 13.000,00
ARTICOLO 79, COMMA 2, LETTERA c)	c) risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica tributativa degli enti, anche connesse ad aumenti di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 56 quater comma 1 lettera c) del CCNL 21.05.2018; in relazione alla finalità di cui alla presente lettera, la Camera di Commercio possono definire anche obiettivi legati al processo di riorganizzazione o di fusione, derivanti dalla riforma di cui al D. lgs. n. 218/2016;	€ 6.000,00
ARTICOLO 79, COMMA 2, LETTERA d)	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 1.94.1999 (esclusi gli compensi per lavoro straordinario);	€ 3.042,81
ARTICOLO 84, COMMA 1, ULTIMO PERIODO	Sono infine non disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.	€ 3.564,73
ARTICOLO 79, COMMA 3	3. Le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 4 di competenza dell'anno 2023 sono computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo al 2023. E' possibile, in alternativa, computare la quota relativa all'anno 2021 delle risorse di cui al comma 1, lett. b), fermo restando la natura variabile del suo versamento alle stesse, nonché le risorse di cui al comma 1, nella costituzione del Fondo anno 2022, qualora la compensazione di cui all'art. 7 relativa a tale anno non sia stata ancora definita.	€ 9.971,00
ARTICOLO 79, COMMA 3	3. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 23/4/2021 (Legge di Bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, su base della propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,5% per cento del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2012, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale alla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6. Le risorse stanziate ai sensi del presente comma sono utilizzate anche per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze delle professioni e delle, in coerenza con le disposizioni del CCNL.	€ 5.595,68
TOTALE RISORSE VARIABILI		€ 68.092,21
TOTALE GENERALE FONDO 2023		€ 906.833,38

UTILIZZO RISORSE STABILI		IMPORTI
Art. 17 c. 2 lett. b) - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Fondo per Progressioni economica fino 31.03.2023		€ 22.100,00
Differenziali di progressione economica comprensivi differenziali ex B1/B3 e D1/D3		€ 79.900,00
Art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22/1/2004 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità di comparto.		€ 29.350,00
Art. 31 c. 7 CCNL 14.09.2000, art. 6 CCNL 05.10.2001 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Incremento indennità personale educativo asili nido.		€ 0,00
Art. 37 c. 4 CCNL 06.07.1995 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa.		€ 0,00
Art. 80 c. 2 lett. j) CCNL 16.11.2022 Nuovi Differenziali stipendiali		€ 16.000,00
UTILIZZO RISORSE VARIABILI		IMPORTI
Art. 80 c. 2 lett. a) e b) CCNL 16.11.2022 Premi collegati alla performance individuale e organizzativa.		€ 64.526,68
Art. 79 c. 2 lett. c) - Art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 16.11.2022.		€ 6.000,00
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 16.11.2022 Indennità condizioni di lavoro, disagio		€ 0,00
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 16.11.2022 Indennità condizioni di lavoro, rischio.		€ 700,00
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 16.11.2022 Indennità condizioni di lavoro, maneggio valori.		€ 1.200,00
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 16.11.2022 Indennità di turno.		€ 14.000,00
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 16.11.2022 Indennità di reperibilità.		€ 4.948,00
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 16.11.2022 Indennità attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria.		€ 300,00
Art. 80 c. 2 lett. e) CCNL 16.11.2022, art. 84		€ 28.050,00
Art. 80 c. 2 lett. e) CCNL 16.11.2022, art. 84 Compensi per ufficiale stato civile e anagrafe, elettorale		€ 764,70
Art. 80 c. 2 lett. f) CCNL 16.11.2022, art. 97 Indennità di funzione		€ 3.850,00
Art. 80 c. 2 lett. f) CCNL 16.11.2022, art. 100 Indennità di servizio esterno		€ 2.236,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 16.11.2022 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi per funzioni tecniche, art. 113 d.lgs 50/2016 e art. 1, comma 1091 legge 145/2018		€ 26.000,00
Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 16.11.2022 Compensi ai messi notificatori.		€ 318,00
Art. 80 c. 2 lett. g) Art. 43, L. 449/1997		€ 600,00
TOTALE RISORSE VARIABILI		€ 186.488,68
TOTALE UTILIZZO RISORSE 2023		€ 300.843,38







PROCEDURE PER LA SOTTOSCRIZIONE

L'attività dei revisori dei Conti, sulla base del DL 112/2008 e del decreto attuativo 15/2009, non si limita alla verifica della copertura degli oneri, ma ad un controllo complessivo del contenuto del contratto in modo che i costi derivanti dall'applicazione del contratto siano coerenti con i vincoli posti dal contratto nazionale e dal contratto dell'Ente e che sussistono le risorse necessarie per retribuire il personale.

A tal fine si prende atto delle verifiche effettuate dal servizio finanziario che ha provveduto a redigere la relazione tecnico-contabile sullo schema e secondo le modalità previste dal R.G.S.

Preso atto che i Revisori dei Conti, con verbale n. 43 del 22.12.2023, ns. prot. n. 27490 del 27.12.2023, hanno:

- espresso parere favorevole per l'approvazione dell'ipotesi di contratto decentrato per l'anno 2023 da parte della Giunta comunale;
- ha attestato parere favorevole sia sulla relazione tecnica che su quella illustrativa riguardante l'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2023;
- ha attestato la compatibilità legislativa e contrattuale dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro del personale del Comune di Pianezza relativo agli istituti del trattamento economico 2023.

A tal fine l'accordo decentrato integrativo annuale verrà inviato all' ARAN entro 5 giorni dalla definitiva sottoscrizione con le modalità attualmente vigenti.

Il presente C.C.D.I. verrà pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web di questo Ente. Gli uffici e i servizi preposti attueranno le decisioni delle parti definite nel C.C.D.I. economico 2023 senza ulteriori autorizzazioni della Giunta, previa verifica e perfezionamento degli atti, essendo il contratto immediatamente eseguibile dopo la stipula.

Richiamata a tal fine la deliberazione della Giunta Comunale n. 136 in data 28.12.2023 con la quale è stato autorizzato il presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva del CCI 2023/2025 e ripartizione delle risorse economiche per l'anno 2023.

SI ALLEGA DICHIARAZIONE VERBALE UL SOTTOSCRITTA IN DATA 20/12/2023
Letto, confermato sottoscritto

Per la delegazione di parte datoriale

D. ssa Giuseppa Di Raimondo - Segretario Generale - Presidente



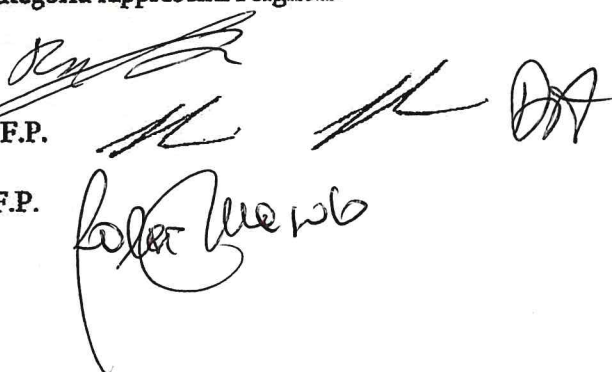
Per la delegazione di parte sindacale

Le organizzazioni sindacali di categoria rappresenti i signori:

BUA Renato - U.I.L. F.P.L.

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

MASCOLO Roberto - C.I.S.L. F.P.



La rappresentanza sindacale unitaria dell'Ente:

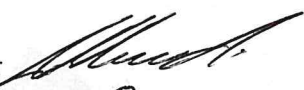
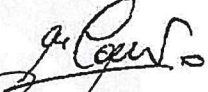
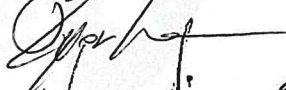
Addamo Alessandro - dipendente comunale - RSU

Carvutto Marco- dipendente comunale - RSU

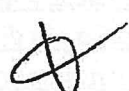
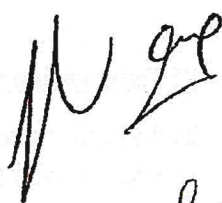
Gazza Igor - dipendente comunale - RSU

Virgilio Carlo- dipendente comunale - RSU

Brancato Marcello - dipendente comunale - RSU








DICHIARAZIONE VERBALE UIL FPL – RSU

La UIL FPL sottoscrive l'ipotesi di CCDI anno 2023 del Comune di Pianezza poichè la mancata sottoscrizione comporterebbe il non avvio delle progressioni economiche / differenziali stipendiali nell'anno 2023, inoltre ci potrebbero essere ripercussioni sul mantenimento delle risorse variabili nel Fondo incentivante e la loro erogazione sui vari istituti contrattuali e la performance creando un danno economico ai dipendenti. Inoltre, rimarrebbe pendente e non in avvio gli incontri per stabilire le modalità delle progressioni verticali ove già è stata stanziata tutta la quota prevista per legge.

Pertanto si elencano le questioni che non sono state condivise all'interno del CCDI

1° Osservazione RSU del 12.12.2023:

1) ART. 11: sostituire l'indicazione "il dipendente che risulta raggiungere prima il diritto al collocamento a riposo" con "il dipendente con la maggiore età anagrafica".

1° Replica Parte Pubblica del 14.12.2023:

Alla parte pubblica risulta che i termini concordati siano quelli indicati nella bozza di preintesa e, pertanto, non ritiene di dover sostituire con il "dipendente con maggiore età anagrafica", anche nello spirito di poter attribuire il beneficio a chi è più vicino al collocamento a riposo.

Questo aspetto è assolutamente marginale. Soltanto in rari casi ciò si realizza, in caso di pareggio del punteggio per l'attribuzione della progressione economica tra le aree. Altresì, vista l'imminente pensionamento degli eventuali beneficiari, parrebbe utile onde far conseguire una pensione leggermente più cospicua a coloro prossimi al pensionamento. Dare una precedenza a chi ha più di 40 anni di lavoro nella, maggioranza dei casi, ci pare una opportunità non valida per non sottoscrivere questo accordo.

2° Osservazione RSU del 12.12.2023:

2) ART. 13: ripristino del testo già riveduto e corretto in occasione della riunione del 22/11/23 (in merito alla modifica per il 2023 dell'intervallo/gradualità dei punteggi del criterio n. 3 per renderla "omogenea" agli intervalli/gradualità punteggi degli altri criteri). In occasione della riunione del

Ferrari

[Signature]

[Signature]

22/11/2023 si era concordato di rivedere ad inizio 2024 i criteri dal 2024 in poi e mantenere per il 2023 i criteri in essere fatta salva la variazione richiesta per il criterio n. 3. Probabilmente c'è stato un malinteso e l'intero paragrafo era stato soppresso.

2° Replica Parte Pubblica del 14.12.2023:

La parte pubblica ha inteso e accettato di rinviare la contrattazione sull'argomento nel 2024, confermando nella sua totalità l'accordo del 2021, senza apportare alcuna modifica.

Su questo punto siamo in totale disaccordo. Dopo che Nostra RSU aveva diligentemente e minuziosamente prodotto un sistema più equo e perequato per l'attribuzione delle particolari responsabilità, era assodato che il nuovo e corretto sistema fosse riconosciuto da parte pubblica e recepito. Altresì, vediamo ancora una ritrosia nell'adozione del corretto sistema di calcolo da Noi proposto. Ciò premesso, visto l'esiguo numero di lavoratori coinvolti, (in quanto l'assoluta maggioranza oramai consegue il livello massimo di corresponsione della particolare responsabilità), considerato che le somme non corrisposte convoglieranno nella produttività dell'ente a beneficio di tutti i dipendenti, riteniamo che visti i tempi ristretti sia assolutamente da rivedere oramai nel 2024 seppur ribadiamo, auspichiamo un inserimento del sistema corretto di calcolo fornito Vi.

3° Osservazione RSU del 12.12.2023:

3) In merito all'ART. 9 si ritiene corretta la versione trasmessa e ricevuta ieri, non accogliendo (per questioni di equità tra tutti i dipendenti, già chiaramente esposte in occasione della riunione del 22/11/23), la successiva richiesta verbale, ricevuta ieri mattina, di eliminare, al comma 3, le parole "e retribuzione di risultato" dalla frase "l'importo dei premi individuali legati alla performance (produttività e retribuzione di risultato)..."

3° Replica Parte Pubblica del 14.12.2023:

In merito a tale argomento, la parte pubblica, in un'ottica di maggiore premialità e differenziazione, ritiene di non prevedere decurtazioni per le posizioni organizzative che percepiscono incentivi previsti da specifiche leggi.

Su questo punto si è in totale disaccordo per un principio di equità. Parrebbe più equo procedere alla decurtazione della produttività di tutte le figure previste oggetto degli incentivi previsti dalla legge (particolari responsabilità, ex Posizioni Organizzative ora Elevate Qualificazioni e non) o escludere tutti dalla decurtazione. Invece, parte pubblica, procede in modo iniquo decurtando solo i dipendenti i quali ricevono incentivi di legge con assegnate le particolari responsabilità e non ma, senza procedere alla decurtazioni alle Elevate Qualificazioni. Altresì, nell'interesse generale, chiedendo una equità nel 2024, considerato che anche le cifre decurtate confluiscono con un principio di solidarietà ai colleghi tutti che non hanno alcun incentivo, (le eventuali decurtazioni delle Elevate Qualificazioni invece o confluirebbero in bilancio o verrebbero divise tra le altre figure titolari di E.O.), ciò evidenziato non consideriamo che siano argomentazioni, seppur da risolvere assolutamente nel 2024, utili a bloccare questo contratto integrativo.

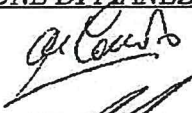
*Per
OK fe*   

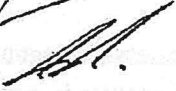
Si evidenzia su quest'ultimo punto che l'Amministrazione non ha voluto applicare un istituto contrattuale previsto per le E.Q., e non per il restante personale, ed indicato dall'art 7 comma 4 lettera J, ritenendo la stessa inadempiente dal punto di vista contrattuale e sta usando il sistema "dell'ultimo minuto" impedendo un più proficuo confronto, visti i tempi strettissimi che se superati metterebbero in grave difficoltà le famiglie dei lavoratori (i mancati aumenti per le progressioni orizzontali, la mancata riscossione della produttività sarebbe un grave disequilibrio economico per le famiglie ancor di più con l'inflazione di questi ultimi periodi).

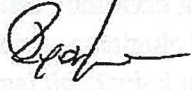
Appreziamo il lavoro svolto dalle RSU per l'aumento del buono pasto, per la nuova regolamentazione dell'orario del lavoro utile a tutti i dipendenti e ci pare assolutamente lesivo per i lavoratori non sottoscrivere questa ipotesi di accordo che DEVE assolutamente migliorare nel 2024 con, come abbiamo ampiamente richiesto, l'avvio di tavoli negoziali già nei primi mesi dell'anno che altrimenti non verrebbero avviati.

Pianezza, 20 dicembre 2023

GLI RSU UIL FPL COMUNE DI PIANEZZA

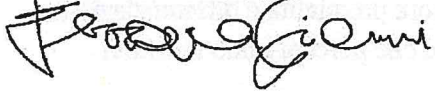
MARCO CARVUTTO 

ALESSANDRO ADDAMO 

IGOR GAZZA 

IL DIRIGENTE SINDACALE UIL FPL TORINO E PIEMONTE

GIANNI FERRARA



UIL FPL 