

COMUNE DI SAN BARTOLOMEO VAL CAVARGNA

PROVINCIA DI COMO

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ART.40 COMMA 3BIS D.LGS 165/2011 ART.8 CCNL 16.11.2022

PARTE GIURIDICA 2023/2025 PARTE ECONOMICA 2023

Il giorno ventinove del mese di dicembre dell'anno duemilaventitre, presso la sede del COMUNE DI SAN BARTOLOMEO VAL CAVARGNA a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del COMUNE DI SAN BARTOLOMEO VAL CAVARGNA le parti negoziali composte da:

- Delegazione di parte pubblica, di cui all'art. 8, comma 2 CCNL Funzioni Locali 16.11.2022
- Segretario Comunale - dott. ANGERILLO Giuseppe: Presidente
- Sindaco e Responsabile Unico del Servizio - BARI Eleonora: Componente

Nominata con delibera di giunta comunale n. 42 del 01.08.2023.

-Organizzazioni sindacali territoriali.

Stefania Macri - CGIL/FP
Assente - CISL FPS
Assente - UIL FPL
Assente - CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI

-Rappresentanza sindacale unica:

cessato per pensionamento - non sostituito

sottoscrivono il seguente contratto collettivo decentrato integrativo anno 2023;

Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente e concerne il periodo 01.01.2023/31.12.2025, sia per la parte giuridica che per la parte economica e gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione.

Le parti concordano quanto segue:

<i>Articolo 1</i>	<i>Quadro normativo e contrattuale</i>
<i>Articolo 2</i>	<i>Oggetto, campo di applicazione e durata</i>
<i>Articolo 3</i>	<i>Interpretazione autentica delle clausole controverse</i>
<i>Articolo 4</i>	<i>Criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa</i>
<i>Articolo 5</i>	<i>Costituzione e utilizzo del fondo risorse decentrate. Anno 2023</i>
<i>Articolo 6</i>	<i>Destinazione risorse utili alla contrattazione</i>
<i>Articolo 7</i>	<i>Criteri per utilizzo risorse disponibili</i>
<i>Articolo 8</i>	<i>Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge</i>
<i>Articolo 9</i>	<i>Progressioni economiche all'interno delle aree</i>
<i>Articolo 10</i>	<i>Obiettivi di performance</i>
<i>Articolo 11</i>	<i>Indennità di condizioni di lavoro</i>
<i>Articolo 12</i>	<i>Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 c.c.n.l. 16/11/2022)</i>
<i>Articolo 13</i>	<i>Indennità al personale di polizia locale</i>
<i>Articolo 14</i>	<i>Differenziazione del premio individuale</i>
<i>Articolo 15</i>	<i>Compensi diretti ad incentivare la performance individuale</i>
<i>Articolo 16</i>	<i>Presenza d'atto della costituzione del Fondo destinazione dello stesso per l'anno 2023.</i>

PARTE GIURIDICA 2023/2025

ARTICOLO 1 - QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei C.C.N.L. del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:

- a) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo C.C.N.L.);
- b) il D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies,

- 45 commi 3 e 4;
- c) il D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - e) il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, da ultimo modificato con deliberazione di Giunta comunale n. 24 del 30/03/2023;
 - f) C.C.N.L. comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06/07/1995, 13/05/1996, 31/03/1999, 1/04/1999, 14/09/2000, 22/01/2004, 9/05/2006, 11/04/2008, 31/07/2009, 21/05/2018.

ARTICOLO 2 - OGGETTO, CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente CCI ha durata triennale, dal 01/01/2023 al 31/12/2025, per la parte normativa e durata annuale, per il solo 2023, per la parte relativa ai criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

Esso si applica a tutto il personale dipendente in servizio presso l'ente a tempo indeterminato, a tempo pieno e a tempo parziale.

Gli effetti giuridici sostanziali decorrono dalla data di stipula formale del presente contratto, che avviene dopo aver acquisito l'autorizzazione da parte della Giunta.

Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso.

ARTICOLO 3 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

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

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 trenta giorni dalla richiesta avanzata.

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

ARTICOLO 4 - CRITERI DI RIPARTIZIONE, ESPRESSI IN TERMINI PERCENTUALI O IN VALORI ASSOLUTI, DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

L'art. 40 comma 3bis prevede che *“La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3. La predetta quota e' collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento.”*

L'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022, sulla scorta della sopra citata norma, prevede che *“La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del presente CCNL, ove stanziato, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2.”*

Le parti, in ossequio alla predetta normativa, nell'ambito dell'accordo annuale di riparto delle risorse s'impegnano al rispetto del duplice vincolo:

I) destinare almeno il 50,01% delle risorse variabili sopra citate a tali istituti:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
- e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 ccnl 16.11.2022; quinquies;
- f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art.100 CCNL 16.11.2022;

II) destinare almeno il 30% del suddetto 50,01% ai premi correlati alla performance individuale.

PARTE ECONOMICA ANNO 2023

ARTICOLO 5 - COSTITUZIONE E UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

Le parti prendono atto che la quantificazione delle risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022 è un atto unilaterale dell'Amministrazione di mera natura tecnica. La quantificazione delle risorse relative all'anno 2023 è avvenuta mediante determinazione n° 231 del 05.10.2023 adottata dal SINDACO, responsabile unico del servizio, assunta secondo gli indirizzi e le direttive impartite dall'amministrazione con le deliberazioni della giunta comunale n. 42 del 01.08.2023 e n. 43 del 01.08.2023.

Nell'ambito di tale quantificazione è stato dato atto che la spesa derivante dalla suddetta quantificazione rispetta i limiti di spesa imposti dalla vigente normativa in tema di:

- salvaguardia degli equilibri bilancio;

- contenimento della spesa complessiva di personale di cui all'art. 33 comma 2 del D.L. 30.4.2019 n° 34 e D.p.c.m. 17.3.2020;

- salario accessorio, ai sensi del combinato disposto degli artt. 23 comma 2 del D.Lgs. 25.5.2017 n° 75 ed art. 33 comma 2 del D.L. 30.4.2019 n° 34;

Di seguito si riporta l'analisi dettagliata degli importi relativi alla costituzione del fondo:

Si conviene che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate (sotto riportato), a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali, sia ripartito tra i diversi istituti secondo quanto stabilito nella parte giuridica 2023/2025 sopra riportata.

Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL;
- d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.
- e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL 21.5.2018

Le parti concordano inoltre sul corretto ammontare del fondo per le risorse decentrate e sull'utilizzo delle risorse come quantificate nel suddetto CCDI.

TABELLA DI COSTITUZIONE DEL FONDO

COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2023 ART. 79 CCNL 16.11.2022

RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'

<i>RISORSE STORICHE</i>	<i>NORMATIVA</i>	<i>IMPORTO</i>
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017	Art. 79 comma 1 CCNL 16.11.2022 - Art. 67 comma 1 CCNL 21.5.2018	17.421,84 €
<i>incrementi risorse stabili soggette al limite di cui all'art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017</i>	<i>NORMATIVA</i>	<i>IMPORTO</i>
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA' ED ASSEGNI AD PERSONAM NON RIASSORBIBILI PERSONALE CESSATO NEL PERIODO 2017/2022	Artt. 79 comma 1 ed 80 comma 1 CCNL 16.11.2022 - Art. 67 comma 2 lett. c) CCNL 21.5.2018	668,85 €
<i>totale incrementi risorse stabili soggette al limite di cui all'art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017</i>		668,85 €
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2 D.LGS. 75/2017		18.090,69 €
<i>incrementi risorse stabili escluse dal limite di cui all'art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017</i>	<i>NORMATIVA</i>	<i>IMPORTO</i>

€ 83,20 X N° 14 DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 31.12.2015	Art. 79 comma 1 CCNL 16.11.2022 - Art. 67 comma 2 lett. a) e dichiarazione congiunta n° 5 CCNL 21.5.2018 - Art. 11 DL 135/2018 - Art. 48 Dlgs 165/2001	499,20 €
DIFFERENZIALI IMPORTI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI A SEGUITO AUMENTI CONTRATTUALI CCNL 21.5.2018	Art. 79 comma 1 CCNL 16.11.2022 - Art. 67 comma 2 lett. b) e dichiarazione congiunta n° 5 CCNL 21.5.2018 Art. 11 DL 135/2018 - Art. 48 Dlgs 165/2001	542,62 €
€ 84,50 X N° 13 DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 31.12.2018	Art. 79 comma 1 lett. b) e 6 CCNL 16.11.2022 - Aran CFL 173 Art. 11 DL 135/2018 - Art. 48 Dlgs 165/2001	507,00 €
DIFFERENZIALI IMPORTI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI 2018/2021 A SEGUITO AUMENTI CONTRATTUALI CCNL 16.11.2022	Art. 79 comma 1 lett.d) e comma 6 CCNL 16.11.2022 - Aran CFL 174/2022 Art. 11 DL 135/2018 - Art. 48 Dlgs 165/2001	65,00 €
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2 D.LGS. 75/2017		1.613,82 €
TOTALE RISORSE STABILI		19.704,51 €
RISORSE VARIABILI		
RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2 D.LGS. 75/2017	NORMATIVA	IMPORTO
INTEGRAZIONE 1,2% MONTE SALARI 1997	Art. 79 comma 2 lett. b) CCNL 16.11.2022	€ 1.600,00
RATEO CESSAZIONI ANNO PRECEDENTE IMPORTI RETRIBUZIONE INDIVIDUALE ANZIANITA' ED ASSEGNI AD PERSONAM NON RIASSORBIBILI	Art. 79 comma 2 lett. a) CCNL 16.11.2022 - Art. 67 comma 3 lett. d) CCNL 21.5.2018	€ 102,90
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2 DLGS 75/2017		1.702,90 €
RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2 D.LGS. 75/2017		
NORMATIVA		IMPORTO
€ 84,50 X N° 13 DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 31.12.2018 - UNA TANTUM ANNO 2021 ED ANNO 2022	Art. 79 commi 1 lett. b) e 5 CCNL 16.11.2022	1.014,00 €
0,22% MONTE SALARI ANNO 2018 - QUOTA PARTE INCREMENTO FONDO - UNA TANTUM ANNO 2022	Art. 79 commi 2 lett. c) 3 e 5 CCNL 16.11.2022 - Art. 1 comma 604 L. 234/2021 - Art. 3 comma 2 D.L. 80/2021	229,31 €
0,22% MONTE SALARI ANNO 2018 - QUOTA PARTE INCREMENTO FONDO - ANNO CORRENTE	Art. 79 commi 2 lett. c) 3 e 5 CCNL 16.11.2022 - Art. 1 comma 604 L. 234/2021 - Art. 3 comma 2 D.L. 80/2021	229,31 €
TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2		€ 1.472,62
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2 DLGS 75/2017		€ 1.702,90
TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2		€ 1.472,62
TOTALE RISORSE VARIABILI		€ 3.175,52
TOTALE RISORSE STABILI		€ 19.704,51
TOTALE RISORSE VARIABILI		€ 3.175,52
ART.79, COMMA 2 lett.A CCNL 16.11.2022 Funzioni tecniche D.Lgs 36/2023, art.45		€ 10.000,00
TOTALE FONDO DECENTRATO AL LORDO DELLE		€ 32.880,03

DECURTAZIONI		
	<i>NORMATIVA</i>	<i>IMPORTO</i>
DECURTAZIONE CONSOLIDATA PER GLI ANNI 2011/2014	Art. 9 comma 2bis L. 122/2010	€ 2.497,82
EVENTUALE DECURTAZIONE DEL FONDO PER SUPERAMENTO LIMITE 2016	ART. 23 COMMA 2 - DLGS. 75/2017	771,75 €
TOTALE RISORSE DECENTRATE DA DESTINARE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2023		€ 29.610,46

UTILIZZO DELLE RISORSE

Le parti danno atto che, sulla base della suddetta costituzione delle risorse decentrate, l'ente per l'anno 2023 ha a disposizione i seguenti importi:

Risorse parte stabile	€ 16.434,94
Risorse parte variabile non vincolate	€ 13.175,52
Risorse parte variabile vincolate	€ 0,00
TOTALE RISORSE	€ 29.610,46

ARTICOLO 6 - DESTINAZIONE RISORSE UTILI ALLA CONTRATTAZIONE

Il fondo in oggetto verrà utilizzato indicativamente come indicato nel seguente prospetto entro i budget stabiliti e secondo quanto specificato in dettaglio negli articoli dal n. 7 al n. 15 del presente CCI.

Le parti pattuiscono di destinare l'importo di € 29.610,46 come segue:

PROSPETTO RIEPILOGATIVO UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023		
Differenziali stipendiali (ex P.E.O) del personale dipendente (spesa presunta 2023 per progressioni già assegnate)	Art. 78 comma 3 lett. b) CCNL 16.11.2022	€ 1.659,71
Nuovi differenziali stipendiali Stanziamiento dal 01/01/2023 per nuovi differenziali	Art. 14 CCNL 16.11.2022	€ 1.400,00
Indennità di comparto Spesa presunta 2023 per quota a carico Fondo	Art. 33 CCNL 22.1.2004	€ 2.168,28
Indennità condizioni di lavoro - attività esposte a rischi -maneggio valori	Art. 80 comma 2 lett. c) CCNL 16.11.2022 3,00 € al giorno 2,00 € al giorno	€ 720,00 € 608,00
Indennità di funzione area di vigilanza	Art. 97 CCNL 16.11.2022	0,00

Indennità di servizio esterno area vigilanza	Art. 80 comma 2 lett. f) ed art. 100 CCNL 16.11.2022	€ 200,00
Indennità di reperibilità	Art. 80 comma 2 lett. d) CCNL 16.11.2022 - art. 24 CCNL 21.5.2018	0,00
Indennità turno	art. 30 CCNL 16.11.2022	0,00
Indennità Specifiche Responsabilità	art. 80 comma 2 lett. e) ed art. 84 CCNL 16.11.2022 ex art. 68 c. 2 lett. e CCNL 21.5.2018 ed ex art. 17, c. 2, lett f. CCNL 01/04/99	0,00
Indennità per prestazione lavorativa giorno di riposo	art. 24 comma 1 CCNL 14.9.2000 - Art. 80 comma 2 lett. d) CCNL 16.11.2022	0,00
Premi collegati alla performance individuale	art. 80 comma 2 lett. b) CCNL 16.11.2022	€ 10.104,47
Premi collegati alla performance organizzativa	art. 80 comma 2 lett. a) CCNL 16.11.2022	0,00
Obiettivi di performance Dematerializzazione liste elettorali € 600,00 Organizzazione servizio mensa scolastica € 600,00 Adeguamento videosorveglianza a normativa privacy € 600,00 Manutenzione immobili comunali € 600,00 Contributo all'editoria 2023 € 350,00	art. 80 comma 2 lett. a) CCNL 16.11.2022 Obiettivi finanziati con risorse Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022	€ 2.750,00
Premi collegati alla performance organizzativa	art. 80 comma 2 lett. a) CCNL 16.11.2022 Obiettivi finanziati da risorse Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022 per potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale - art. 98 c.1 CCNL 2022	0,00
Risorse destinate all'attuazione dei piani welfare	Artt. 80 c. 2 lett. k) ed 82 comma 2 CCNL 2022	0,00
Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge:	- Funzioni tecniche D.Lgs. 50/2016 (compresi oneri assistenziali e previdenziali)	€ 10.000,00
Lavoro straordinario		0,00
	TOTALE RISORSE CONTRATTATE	€ 29.610,46
	RISORSE NON CONTRATTATE	€ 0,00

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione delle specifiche indennità verranno portati in aumento alle somme finalizzate a incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

ARTICOLO 7 - CRITERI PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DISPONIBILI

PARTE STABILE

Il fondo delle risorse decentrate **parte stabile** anno 2023 è pari a euro **16.434,94**.

Le risorse decentrate **stabili** sono destinate, secondo le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative vigenti, attraverso la contrattazione integrativa avente cadenza annuale, al trattamento economico degli istituti contrattuali aventi carattere di stabilità e continuità nel tempo.

Le risorse per la progressione economica all'interno della categoria, sono finalizzate all'acquisizione, in sequenza, degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive al trattamento tabellare iniziale di ogni categoria o delle posizioni di accesso B1 e C1.

Le parti convengono di destinare per il 2023 la quota delle risorse stabili ancora disponibile dopo il pagamento delle progressioni orizzontali esistenti (ora "differenziali stipendiali") e dell'indennità di comparto (per un importo di circa € 3.827,99) al riconoscimento di nuove progressioni economiche.

UTILIZZO RISORSE DESTINAZIONE VINCOLATA		
	<i>NORMATIVA</i>	<i>IMPORTO</i>
DIFFERENZIALI STIPENDIALI STORICI (EX PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI)	Art. 78 comma 3 lett. b) CCNL 16.11.2022	€ 1.659,71
INDENNITA' DI COMPARTO QUOTA A CARICO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE	Art. 33 CCNL 22.1.2004	€ 2.168,28
TOTALE RISORSE DESTINAZIONE VINCOLATA		€ 3.827,99

L'utilizzo del fondo per il 2023 risultante dall'applicazione di quanto sopra, è pari a € **1.659,71** (Progressioni storiche).

Per l'anno 2023, le quote mensili delle indennità di comparto, finanziate con risorse decentrate stabili, sono pari a € **2.168,28**.

Si prende atto che dall'anno 2011 non sono stati effettuati passaggi orizzontali e per il 2023 si stabilisce quanto segue:

Si decide di effettuare passaggi orizzontali nella misura del 40% dei dipendenti (n. 5 dipendenti di ruolo alla data del 01.01.2023) per un totale di 2 progressioni con decorrenza 01.01.2023 e proseguire con i medesimi criteri/modalità nell'anno 2024/2025;

L'importo previsto per le nuove progressioni economiche 2023 è di circa € **1.400,00**.

PARTE VARIABILE

Le risorse decentrate **variabili** sono destinate secondo le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative vigenti, attraverso la contrattazione integrativa avente cadenza annuale, al trattamento economico degli istituti contrattuali aventi carattere di variabilità.

ARTICOLO 8 - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

(all. 7 comma 4, lett. g) — art. 80 comma 2 lettera g CCNL)¹⁵

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- a. incentivi funzioni tecniche (art. 1 13, d.lgs. 50/2016);
- b. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
- c. compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018);
- d. compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- e. diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da Svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
- f. trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;

Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL 21.05.2018.

Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'Ente che ad esse danno attuazione.

La disciplina relativa agli incentivi per funzioni tecniche è regolata da apposito e separato atto (Regolamento per la costituzione e la ripartizione del fondo per l'incentivo per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 68 del 27.10.2023);

Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.

Per l'anno 2023, le risorse si quantificano nell'importo presunto indicato nella tabella sotto riportata:

Descrizione	Norma di riferimento	Somma prevista
Incentivi per le funzioni tecniche	Art. 45 D.Lgs. n. 36/2023	10.000,00

(somma annua presunta compresi oneri assistenziali e previdenziali).

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali.

ARTICOLO 9 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

L'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree di cui all'art. 14 del C.C.N.L. 16/11/2022 (ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001), si realizza mediante l'attribuzione di "**differenziali stipendiali**" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del C.C.N.L. 16/11/2022.

L'ente riconosce le progressioni economiche in base ai seguenti criteri generali:

- a) nei limiti delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione integrativa per l'anno di riferimento;
- b) in relazione ai criteri individuati successivamente.

Le parti concordano che i criteri e seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive:

1. verrà indetta apposita selezione per l'attribuzione di progressioni economiche orizzontali per il personale inquadrato nelle aree degli Operatori esperti e degli Istruttori del Comune di San Bartolomeo Val Cavargna, con decorrenza giuridica ed economica dal 1° gennaio dell'anno di selezione.
2. Per la partecipazione alla procedura selettiva saranno richiesti i seguenti requisiti:
 - a) tre anni di servizio nel comparto funzioni locali al 31.12 dell'anno precedente alla selezione;
 - b) non aver beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi 2 anni (per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate);
 - c) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore 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.
3. Sarà formulata una graduatoria per ciascuna Area contrattuale.
4. Per l'anno 2023 i dipendenti potranno beneficiare della progressione sulla base dell'ordine acquisito nella relativa graduatoria fino al raggiungimento del seguente numero di differenziali stipendiali:
 - Area degli Istruttori: n. 1
 - Area degli Operatori esperti: n. 1.
5. Per gli anni 2024 e 2025 il numero dei differenziali attribuibili verrà stabilito in sede di contrattazione. Potranno partecipare alla selezione i dipendenti che non abbiano beneficiato di progressione economica nel triennio di riferimento del presente CCI.
6. La progressione economica è attribuita con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione delle specifiche indennità verranno portati in aumento alle somme finalizzate a incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

ARTICOLO 10 - OBIETTIVI DI PERFORMANCE

L'ente ha destinato apposite risorse alla componente variabile, ai sensi dell'art. 79 del C.C.N.L. 16/11/2022, per il conseguimento di obiettivi dell'ente definiti nel Piano integrato di attività e organizzazione 2023/2025 approvato con deliberazione n. 34 del 13/06/2023, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale. Ha ritenuto quindi di valorizzare i seguenti obiettivi, declinati nei Progetti Obiettivo allegato A, B, C, D ed E al presente contratto, affidati alla gestione del responsabile Unico del Servizio:

<u>AREA DEMOGRAFICI</u> DEMATERIALIZZAZIONE LISTE ELETTORALI	€ 600,00
--	----------

<u>AREA FINANZIARIA</u> ORGANIZZAZIONE SERVIZIO MENSA SCOLASTICA	€ 600,00
<u>VIGILANZA POLIZIA LOCALE</u> ADEGUAMENTO VIDEOSORVEGLIANZA A NORMATIVA PRIVACY	€ 600,00
<u>AREA TECNICA- MANUTENTIVA</u> MANUTENZIONE IMMOBILI COMUNALI	€ 600,00
<u>SETTORE BIBLIOTECA</u> CONTRIBUTO ALL'EDITORIA 2023	€ 350,00

ARTICOLO 11 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 84-BIS C.C.N.L. 16/11/2022)

L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio e maneggio valori e viene riconosciuta ai lavoratori che sono maggiormente esposti a tali condizioni. Deve trattarsi di modalità di prestazione realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, essendo queste già valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto.

Sono considerate attività a **rischio** quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale.

Le parti concordano nel riconoscimento dell'indennità ai dipendenti con profilo di Operaio tecnico-manutentivo nella misura di **€ 3,00** giornalieri.

Le parti concordano nel riconoscimento dell'indennità **maneggio valori**, determinata in **€ 2,00** giornalieri, per n. 1 agente contabile del servizio economato.

Il responsabile del servizio interessato provvederà ad indicare all'ufficio personale il nominativo o i nominativi del/i dipendente/i interessato/i, nonché il numero delle giornate lavorative di effettivo svolgimento delle attività.

ARTICOLO 12 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 84 C.C.N.L. 16/11/2022)

Al personale inquadrato nelle aree degli Istruttori del Comune di San Bartolomeo Val Cavargna può essere riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità in presenza di svolgimento di compiti che comportino un livello di responsabilità distintivo rispetto alle competenze e mansioni contrattuali.

I requisiti minimi per il conferimento sono l'attribuzione di responsabilità di almeno un processo organizzativo complesso e/o l'attribuzione di responsabilità operative particolarmente rilevanti.

A titolo esemplificativo le tipologie di responsabilità che giustificano il conferimento possono essere:

- responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in progetti finanziati dal PNRR;
- responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Reg. UE 2016/679);

- responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs. 82/2005);
- responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi, da svolgersi in autonomia organizzativa;
- responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche;
- responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

Inoltre il conferimento in oggetto può riguardare responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe e di Responsabile dell'Ufficio elettorale.

Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile di settore competente a consuntivo.

Il Segretario Comunale, con il supporto dell'Ufficio Personale e tenuto conto di quanto previsto nel Piano integrato di attività e organizzazione approvato annualmente con deliberazione della Giunta comunale, procede all'eventuale graduazione, alla integrazione o alla modifica delle indicazioni dei responsabili e all'individuazione definitiva delle specifiche responsabilità e dell'ammontare delle relative indennità, tenendo conto delle risorse disponibili.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato. È altresì esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio, o responsabilità.

Le indennità per specifiche responsabilità, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca e vengono erogate annualmente.

Per l'anno 2023 le funzioni di particolare rilevanza, correlate all'erogazione della presente indennità, NON sono state individuate dal competente Responsabile Unico del Servizio, con atto formale in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, poiché non previste dal PIAO approvato.

ARTICOLO 13 - INDENNITÀ AL PERSONALE DI POLIZIA LOCALE

Al personale di Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza per almeno il 75% dell'orario di lavoro giornaliero, compete l'**indennità di servizio esterno** di cui all'art. 100 C.C.N.L. 16/11/2022.

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. La misura dell'indennità è fissata in € 2,00 giornalieri, da rapportare alle giornate di effettivo servizio esterno, come attestate dal Responsabile Unico del Servizio.

Al personale di Polizia Locale inquadrato nelle aree degli Istruttori del Comune di San Bartolomeo Val Cavargna, può essere attribuita l'**indennità di funzione** prevista all'art. 97 del C.C.N.L. 16/11/2022 per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. La misura dell'indennità è stabilita nella misura massima di € 1.400,00 annuali, da erogare ai dipendenti individuati dal responsabile unico del servizio e da rapportare all'effettivo svolgimento dei compiti di responsabilità, come attestato dal responsabile a consuntivo. Per l'anno 2023, NON viene attribuita alcuna posizione destinataria dell'indennità, poiché non individuata con apposito atto scritto e motivato dal competente Responsabile Unico del Servizio.

ARTICOLO 14 - DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

Ai fini dell'individuazione della fascia di eccellenza (art. 81 del C.C.N.L. 16/11/2022) le parti concordano nel riconoscere il premio di *performance*: - nella misura del 70% riferito alla *performance* organizzativa; - nella misura del 30% riferito alla *performance* individuale.

Viene quindi individuato un importo corrispondente al 30% del valore medio pro capite del premio di *performance* individuale attribuibile al personale valutato positivamente.

Per il triennio 2023-2025 la maggiorazione è attribuita al 10% del personale interessato alla valutazione. In caso di pari merito precede chi ha maggiore anzianità di servizio nella pubblica amministrazione.

ARTICOLO 15 - COMPENSI DIRETTI AD INCENTIVARE LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

I risparmi determinati a consuntivo sulle diverse voci di spesa di cui agli articoli precedenti concorrono ad aumentare la quota di risorse da destinare alla *performance*, da utilizzarsi con le modalità di seguito indicate.

I benefici economici verranno erogati al singolo dipendente a seguito della compilazione, da parte del Responsabile del settore, dell'allegata SCHEDA DI VALUTAZIONE (All. A).

Il Responsabile provvede alla valutazione individuale al termine del periodo di riferimento e provvede a consegnare ai singoli dipendenti la relativa scheda di valutazione.

La valutazione individuale riguarda tutti i dipendenti comunali a tempo indeterminato. I compensi diretti ad incentivare la produttività spettano anche al personale a tempo parziale, in proporzione al servizio prestato, nonché al personale assunto e a qualsiasi titolo cessato nel corso dell'anno di riferimento, in rapporto al periodo di servizio prestato.

I dipendenti che percepiscono gli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (per esempio incentivi tecnici, incentivi per recupero evasione tributi, ecc.) nonché compensi di cui al presente contratto per indennità o obiettivi di *performance*, esclusi i compensi relativi all'indennità per condizioni di lavoro e i compensi per turnazione e per reperibilità, subiranno una decurtazione del premio di *performance* come di seguito precisato:

- fino a € 1.100,00 di compenso: nessuna decurtazione di premio di *performance*;
- da € 1.100,01 a € 2.000,00: 25% di decurtazione;
- oltre i € 2.000,00: 60% di decurtazione.

Gli importi non erogati a causa della valutazione non ottimale e delle decurtazioni effettuate, verranno nuovamente ripartiti tra tutti i dipendenti con le modalità e proporzioni sopra specificate.

ARTICOLO 16 - PRESA D'ATTO DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO DESTINAZIONE DELLO STESSO PER L'ANNO 2023.

Le parti danno atto che è stato rispettato il disposto di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022 il quale prevede che "La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del presente CCNL, ove stanziato, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2."

Le parti infine danno atto che come previsto dal vigente CCNL nonché dall'altra normativa e prassi in materia di contrattazione decentrata:

I) ai sensi dell'art. 40 comma 3-sexies Dlgs 165/2001 nonché art. 8 comma 7 CCNL 16.11.2022 l'ufficio risorse umane ha provveduto a redigere le relazioni tecnica e finanziaria a corredo del presente contratto, le quali costituiscono parti integranti e sostanziali di quest'ultimo;

II) ai sensi dell'art. 40 comma 3-sexies Dlgs 165/2001 nonché art. 8 comma 7 CCNL 16.11.2022 l'ufficio risorse umane ha provveduto a inoltrare all'organo di revisione il presente contratto corredato dalle predette relazioni il quale in data 28.12.2023 ha espresso parere positivo in merito al controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio;

III) ai sensi dell'art. 8 comma 7 CCNL 16.11.2022 con propria deliberazione n° 85 del 28/12/2023 la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla firma del presente contratto;

IV) l'ente s'impegna a:

- Pubblicare il presente contratto corredato dalle relazioni sul sito internet del comunale in «Amministrazione trasparente» nella sotto sezione di secondo livello (tipologie di atti) denominata "contrattazione integrativa" nell'ambito della sezione di livello 1 (macro-famiglia) denominata "Personale", ai sensi degli artt. 9 comma 1 e 21 comma 2 del D.Lgs. 14.3.2013 n° 33.

- Inoltrare il presente contratto corredato dalle relazioni tecniche e finanziaria all'Aran ed al CNEL;

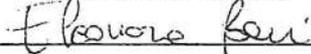
Presidente della delegazione trattante di parte pubblica

Giuseppe Angerillo - segretario comunale



membro della delegazione trattante di parte pubblica

Eleonora Bari - Sindaco



Rappresentante sindacale territoriale

Stefania Matri - CGIL Funzione Pubblica

