

COMUNE DI BIOGLIO

**APPENDICE N° 1 ALL'ACCORDO DECENTRATO DI RIPARTIZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2023 PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI.**

In data 14/11/2023 alle ore 16:30 presso la Residenza Municipale del Comune di Bioglio ha avuto luogo l'incontro tra:

**- la delegazione di parte datoriale così composta :**

Presidente :Segretario Comunale dott.ssa Letizia Spezzi Antonella  
Responsabile del Servizio Amministrativo-Finanziario dott.ssa Elisa Crippa  
Responsabile del Settore Tecnico dott.ssa Chiara Giacomini

**- la delegazione sindacale:**

Organizzazione Sindacale Territoriale CSA  
Organizzazione Sindacale Territoriale CGIL  
Organizzazione Sindacale Territoriale CISL

**R.S.U:** Giovanna Sommatìs

## PREMESSA

Le delegazioni trattanti, rilevato che:

- ai sensi dell'art.2, comma 3, del D.Lgs. n.165/01 e successive modifiche ed integrazioni, i rapporti individuali di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati contrattualmente, mediante stipulazione di appositi contratti collettivi, e che l'art.40 del citato Decreto prevede che le Pubbliche Amministrazioni attivino autonomi livelli di contrattazione integrativa, nel rispetto dei vincoli di bilancio e sulle materie e nei limiti stabiliti dal CCNL, tra i soggetti che quest'ultimo prevede, articolandoli in due livelli di contrattazione collettiva, in contrattazione nazionale e contrattazione decentrata integrativa presso ciascun ente;
- l'art.40, comma 3, del citato Decreto statuisce che la contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge tra i soggetti e con le procedure negoziali previste dal C.C.N.L.;

VISTO l'art.47 del D.Lgs. 165/2001 che disciplina il procedimento di contrattazione collettiva a livello nazionale;

DATO ATTO che:

- in data 11.2023 è stato sottoscritto il CCNL del personale non dirigente per il triennio 2023-2025;
- l'art. 79 comma 2, del CCNL 16.11.2022, il quale prevede la possibilità di destinare alla parte variabile del fondo per le risorse decentrate un importo massimo corrispondente all'1,2% del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, da valutare in sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa;
- in seguito all'entrata in vigore del D.Lgs. 27.10.2009 n.150, il Comune di Villa del Bosco ha adeguato i propri strumenti di misurazione e valutazione delle performance organizzativa del personale.

RICHIAMATI i sottoelencati provvedimenti:

- la deliberazione n. 32 del 13/6/2023 con cui è stata costituita la delegazione trattante di parte datoriale nonché determinato il fondo complessivo del personale a valere sul 2023;
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 7 del 4/4/2023 con cui è stato approvato il Bilancio di Previsione per gli esercizi 2023/2025 e relativi allegati, unitamente alla nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione per il triennio della programmazione finanziaria;

**Visto il contratto decentrato integrativo sottoscritto in data 25/7/2023 di ripartizione del fondo delle risorse decentrate anno 2023 personale del comparto funzioni locali.**

Tutto ciò permesso le Parti

**sottoscrivono**

in ottemperanza ai dispositivi di cui all'articolo 68 del CCNL 21-05-2018 l'appendice n° 1 al contratto collettivo decentrato integrativo, sull'utilizzo delle risorse decentrate **per l'anno 2023** relativa al personale delle categorie dipendente del Comune di Bioglio.

**Art. 1**  
**Costituzione del fondo delle risorse decentrate anno 2023**

Costituzione

<b>Comune di Bioglio</b>	
	<b>Preventivo 2023</b>
<b>RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ</b>	
<b>Risorse storiche</b>	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 22.05.2018 (A)	<b>13.738,57</b>
<b>Incrementi stabili soggetti al limite</b>	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	878,93
<b>Totale incrementi stabili (a)</b>	<b>878,93</b>
<b>Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite</b>	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	499,29
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento € 83,20 per dipendente, a valere dal 2019	416,00
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 - Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021	338,00
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 - Rivalutazione delle PEO	563,55
<b>Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)</b>	<b>1.816,84</b>
<b>DECURTAZIONI - a detrarre</b>	
<b>Totale decurtazioni parte stabile (c)</b>	<b>0,00</b>
<b>Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a-c)</b>	<b>14.617,50</b>
<b>I - TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b-c)</b>	<b>16.434,34</b>

<b>RISORSE VARIABILI</b>	
<b>Risorse variabili sottoposte al limite</b>	
<b>Totale voci variabili sottoposte al limite (d)</b>	<b>0,00</b>
<b>Risorse variabili NON sottoposte al limite</b>	
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 - Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021 RECUPERO UNA TANTUM 2021 E 2022	676,00
Art. 79 c. 3 L.L.N. 2022 - Incremento 0,72 PUNTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e "fondo" sulla base degli importi relativi all'anno 2021. RIFERITO ALL'ANNO 2023	150,01
<b>Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (e)</b>	<b>826,01</b>
<b>II - TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e)</b>	<b>826,01</b>

<b>III - TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI (I+II)</b>	<b>17.260,35</b>
---	------------------

<b>DECURTAZIONI ANNI PRECEDENTI</b>	
<b>Decurtazioni ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis secondo periodo L. 122/2010</b>	
Decurtazioni operate nel 2014 (cessazione e rispetto limite - periodo 2011/2014) - (f)	0,00
<b>Decurtazioni totali operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015</b>	
Decurtazioni operate nel 2016 (cessazione e rispetto limite 2015) - (g)	0,00
<b>Decurtazioni per rispetto limite</b>	
Decurtazione dovuta per rispetto limite 2016 (h)	878,93
<b>IV - TOTALE RISORSE FONDO SOGGETTO AL LIMITE DOPO LE DECURTAZIONI (A+a-c+d-f-g-h)</b>	<b>13.738,57</b>
<b>V - TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (IV+e+b)</b>	<b>16.381,42</b>

<b>FONDO STRAORDINARIO - Art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999</b>	
Fondo straordinario stanziato	675,98
Fondo straordinario erogato	

<b>TOTALE SALARIO ACCESSORIO per rispetto tetto art. 23 c. 2 del D.Lgs 75/2017</b>	
<b>RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2016</b>	
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	13.738,57
Fondo Straordinario 2016	675,98
<b>TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017</b>	<b>14.414,55</b>
<b>RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2023</b>	
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	13.738,57
Fondo Straordinario anno corrente	675,98
<b>TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017</b>	<b>14.414,55</b>
<b>RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO</b>	<b>OK</b>

## INFORMAZIONI UTILI PER CALCOLARE LE DECURTAZIONI

ANNO 2016			
FONDO STABILE 2016		13.738,57	
FONDO VARIABILE 2016 sottoposto al limite		0,00	
Decurtazioni parte stabile ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis secondo periodo L. 122/2010 (decurtazione operata nel 2014)		0,00	
Decurtazioni parte variabile ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis secondo periodo L. 122/2010 (decurtazione operata nel 2014)		0,00	
Decurtazioni PARTE STABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015		0,00	
Decurtazioni PARTE variabile operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015		0,00	
% di decurtazione per rispetto limite 2016 da imputare sulle risorse stabili		100,00	
% di decurtazione per rispetto limite 2016 da imputare sulle risorse variabili		0,00	
N. Dipendenti al 31.12.2018		4,00	
N. Dipendenti in servizio nell'anno		4,00	
Art. 33 c. 2 DL 34/2019 - Quota di incremento valore medio procapite del trattamento accessorio rispetto al 2018 (Complessiva: fondo risorse decentrate e fondo PO)			
TOTALE FONDO STABILE 2016 DOPO LE DECURTAZIONI OPERATE NEL PERIODO 2011/2014 E NEL 2016 E ADEGUATO AL DL 34/2019	13.738,57	TEORICI DEL FONDO 2016 ADEGUATI IN CASO DI "TRAVASO" TRA FONDO STRAORDINARIO/FONDO P.O. E FONDO PRODUTTIVITA'	13.738,57
TOTALE FONDO VARIABILE 2016 sottoposto al limite DOPO LE DECURTAZIONI OPERATE NEL PERIODO 2011/2014 E NEL 2016 E ADEGUATO AL DL 34/2019	0,00	DECURTAZIONI OPERATE NEL PERIODO 2011/2014 E NEL 2016 E ADEGUATO AL DL 34/2019 E incrementi TAGLIANDO FONDO STRAORDINARIO garantendo il rispetto del limite complessivo del salario accessorio E decurtazione TAGLIANDO FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO A FAVORE DEL FONDO EQ	0,00
TOTALE FONDO 2016 DECURTATO PER RISPETTO LIMITE E ADEGUATO AL DL 34/2019	13.738,57	TOTALE FONDO VARIABILE 2016 sottoposto al limite DOPO LE DECURTAZIONI OPERATE NEL PERIODO 2011/2014 E NEL 2016 E ADEGUATO AL DL 34/2019 E INCREMENTI TAGLIANDO EQ garantendo il rispetto del limite complessivo del salario accessorio	0,00
		TOTALE FONDO 2016 DECURTATO PER RISPETTO LIMITE E ADEGUATO AL DL 34/2019 E incrementi TAGLIANDO FONDO STRAORDINARIO e/o EQ garantendo il rispetto del limite complessivo del salario accessorio E decurtazione TAGLIANDO FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO A FAVORE DEL FONDO EQ	13.738,57
ANNO CORRENTE			
TOTALE RISORSE FISSE DELL'ANNO AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI OPERATE NEL PERIODO 2011/2014 E NEL 2016	14.617,50		
TOTALE RISORSE VARIABILI DOPO LE DECURTAZIONI OPERATE NEL PERIODO 2011/2014 E NEL 2016	0,00		
TOTALE FONDO DELL'ANNO PER RISPETTO LIMITE 2016	14.617,50		
DECURTAZIONE DOVUTA SULLE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA PER RISPETTO LIMITE	878,93		
DECURTAZIONE DOVUTA SULLE RISORSE VARIABILI PER RISPETTO LIMITE	0,00		
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ DOPO LA DECURTAZIONE PER RISPETTO LIMITE	13.738,57		
TOTALE VOCI VARIABILI DOPO LA DECURTAZIONE PER RISPETTO LIMITE	0,00		
TOTALE RISORSE FONDO DECURTATO PER RISPETTO LIMITE E ADEGUATO AL DL 34/2019	13.738,57		
TOTALE FONDO DECURTATO E ADEGUATO AL DL 34/2019, INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE	16.381,42		
TOTALE RISORSE STABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO	15.555,41		
TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO	820,01		

<b>Comune di Bioglio</b>	
<b>UTILIZZO FONDO</b>	<b>2023</b>
<b>V- TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C)</b>	16.381,42
<b>TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI (B)</b>	15.555,41
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO ( C)</b>	826,01

<b>UTILIZZO FONDO PARTE STABILE</b>		
	<b>PREVENTIVO</b>	<b>CONSUNTIVO</b>
<b>Progressioni economiche STORICHE</b>	9.909,15	
<b>Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo</b>	1.422,00	
<b>Totale utilizzo risorse stabili (D)</b>	<b>11.331,15</b>	
<b>SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)</b>	<b>4.224,26</b>	
<b>Totale utilizzo progressioni</b>	9.909,15	

<b>UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018)</b>		
<b>Totale utilizzo risorse vincolate (F)</b>	<b>0,00</b>	

<b>SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)</b>	<b>4.224,26</b>
<b>SOMME VARIABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (G=C-F)</b>	<b>826,01</b>

<b>DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>		
<b>Totale utilizzo altre indennità (H)</b>	<b>0,00</b>	
<b>VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+H)</b>	<b>11.331,15</b>	

<b>VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI)</b>	<b>5.050,27</b>	
---	-----------------	--

<b>VERIFICA RISPETTO ART. 80 COMMA 3 CCNL 2022</b> 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.	<b>OK</b>
--	-----------

## **Art. 2**

### **Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane**

Le risorse disponibili totali sono individuate nella somma di € 16.381,42 ( di cui disponibili € 5.050) e provengono da parte stabile per euro 15.555,41 ( di cui disponibili € 4.224 ) e variabili di € 826,01 ( di cui disponibili € 826) .

Esse sono destinate a :

#### **- Differenziali stipendiali (art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL)**

L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'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 CCNL 16/11/2022;

Con riferimento all'anno 2023 non si realizza alcun differenziale stipendiale.

Le parti concordano sin d'ora che alla selezione per la progressione economica orizzontale all'interno delle categorie, saranno ammessi i dipendenti di ruolo appartenenti alle categorie sopra elencate che avranno maturato alla data del 31/12/2019 almeno tre anni di servizio nella posizione economica immediatamente inferiore a quella per la quale viene effettuata la selezione.

L'esame della documentazione sarà effettuato dal responsabile dei servizi dei vari settori con il controllo e la sovrintendenza del Segretario Comunale entro 30 giorni dalla scadenza.

La pubblicazione delle graduatorie sarà resa pubblica secondo le seguenti modalità, affissione all'albo pretorio per otto giorni durante i quali ogni dipendente potrà prendere visione di tutti gli atti relativi alla procedura interessata.

Viene stabilito il termine di 10 giorni entro il quale il dipendente, anche assistito dalle OO.SS.

A cui conferisce mandato, potrà presentare ricorso interno allo stesso organismo previsto per la produttività, prima di attivare le eventuali normali procedure di contenzioso; l'Amministrazione avrà 10 giorni di tempo entro i quali prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche.

Per l'attribuzione dei differenziali stipendiali si procederà attraverso l'esame delle valutazioni effettuate nei tre anni precedenti.

#### **- Indennità di comparto :**

Sono destinate - nell'anno 2023 al pagamento dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33 del CCNL 22-01-2004 pari ad euro 1.442,00.

**Eventuali economie realizzatesi al termine dell'esercizio di riferimento verranno portate in aumento delle risorse decentrate dell'esercizio successivo.**

#### **Fondo performance organizzativa - individuale e differenziale del premio individuale.**

Le risorse economiche complessive, fatte salve le determinazioni in ordine alle economie su altre voci di utilizzo, ammontano, per l'anno 2023, a presumibili € 826,01 .

La erogazione delle risorse finanziarie destinate alla performance organizzativa, viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'ente vengono annualmente con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del Piano Esecutivo di Gestione e Piano dettagliato degli obiettivi, l'erogazione dei compensi tiene conto del sistema di controllo di gestione e del sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'ente. Il premio incentivante riguardante la performance organizzativa viene ripartito secondo la metodologia per l'attribuzione ai dipendenti delle premialità collegate alla performance, che è approvata dalla giunta Comunale previo confronto con le organizzazioni sindacali.

Per quanto attiene alla misurazione e valutazione della performance individuale si prevede un processo che, partendo dagli obiettivi di performance dell'Ente individui i comportamenti organizzativi, le capacità, le competenze e le conoscenze dell'individuo.

A tal fine, la valutazione si distingue tra i dipendenti che hanno un'indennità di posizione, quindi un trattamento accessorio direttamente collegato al raggiungimento di obiettivi definiti, e i restanti dipendenti che non hanno specifiche responsabilità

formalmente assegnate, ma operative. Pertanto, nel caso di EQ, la misurazione del livello di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati avrà come riferimento quanto programmato nel Piano degli obiettivi o piano della Performance e assunto ai fini della valutazione medesima. Per i restanti dipendenti sarà valutato il livello di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi dell'ambito organizzativo di riferimento, comprendendo anche una componente direttamente correlata al livello di raggiungimento degli obiettivi del proprio ambito, quindi a quanto attribuito al proprio Responsabile di Settore.

Il sistema di valutazione e misurazione della performance si articola a cascata verticalmente come segue:

a. il Nucleo di Valutazione/ OIV accerta, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente, il raggiungimento degli obiettivi e propone all'organo di indirizzo politico amministrativo, la valutazione dei responsabili di Area per l'attribuzione dei premi;

b. le E. Q. valutano i dipendenti a loro assegnati.

A seguito di valutazione sulla performance individuale e sui comportamenti professionali il cui risultato è complessivo, sarà erogato il salario accessorio corrispondente alla percentuale di valutazione. Annualmente il Segretario Comunale con proprio provvedimento suddivide il fondo destinato alla produttività collettiva, delle Categorie non titolare di EQ.

- Una quota non inferiore al 30% del fondo sarà destinata a premiare la performance individuale.

Per l'anno 2023 si dispone di accantonare la somma complessiva di euro 2.230,00 per la performance individuale ed euro 669,00 per la performance organizzativa.

Il sistema di incentivazione del personale è collegato:

- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali (Risultati);
- alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi (Valutazione delle competenze e dei comportamenti);
- sul livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Esecutivo di Gestione (PEG), attraverso la conformazione di schede di valutazione individuali.

La determinazione dei premi verrà quindi definita, al termine dell'esercizio di riferimento, ferma rimanendo la ripartizione areale di cui sopra, in funzione:

a) del parametro di categoria: nell'ambito del budget assegnato a ciascuna Area, la quota verrà ripartita tra il personale in funzione del parametro di categoria posseduta al momento della valutazione, secondo gli indicatori di cui a seguire:

CATEGORIA	PARAMETRO
-----------	-----------

Area degli Operai ed Area degli Operai Esperti	1,00
Area degli Istruttori	1,15
Area dei Funzionari	1,30

b) della valutazione individuale conseguita, nella misura del 80%: sulla base delle schede individuali, allegata al sistema di valutazione a ciascun dipendente viene attribuito un punteggio, proporzionalmente parametrato, secondo le valutazioni espresse nelle citate schede.

c) della presenza in servizio, nella misura del 30%.

Per le EQ l'erogazione annuale della retribuzione di risultato è fissata nella misura del 25 % della del valore economico della retribuzione di posizione .

Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla valutazione della performance individuale e organizzativa non sono considerate le assenze relative a:

malattia (fino a 10 giorni nell'anno), ricoveri ospedalieri, infortunio sul lavoro, congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività sopresse, congedo di maternità (ex astensione obbligatoria), terapie salvavita ed altre assimilabili, permessi retribuiti per donatori di sangue, permessi retribuiti per donatori di midollo osseo, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato di cui all'art. 9 D.P.R. 8/2/2001, recupero di prestazioni di lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, scioperi, permessi spettanti ai portatori di handicap di cui alla legge 104/92, congedi per le donne vittime di violenza.

E' fatto salva ogni ulteriore previsione che l'Ente adotta nel regolamento di Sistema di misurazione e valutazione della Performance.

**- Specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL):**

Ai sensi dell'art. 84 del CCNL per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate.

Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, quali aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti Responsabili di Settore 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. Le indennità annuali degli incarichi di specifica responsabilità sono così individuate per Aree:

- Dipendenti dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione da un minimo di € 1.000 fino ad un massimo di € 4.000 annui;
- Dipendenti dell'Area degli Istruttori da un minimo di € 500 fino ad un massimo di € 2.000,00 annui;
- Dipendenti dell'Area degli Operatori Esperti da un minimo di € 200 fino ad un massimo di € 1.000 annui.

L'atto formale di assegnazione conterrà esplicitamente la pesatura della responsabilità, salva la definizione dell'importo da erogare all'esito della contrattazione integrativa decentrata in ragione del budget assegnato e del numero dei dipendenti per area individuati.

Al personale che acquisirà una valutazione individuale, secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance vigente all'interno dell'ente, inferiore al 30% del punteggio massimo attribuibile, nell'anno successivo, non potranno essere assegnate le responsabilità e le relative indennità.

Per l'anno 2023 sono da destinare euro 2.500,00 ( duemilacinquecentoeuro/00) per compensare le funzioni di particolare responsabilità presso l'Ufficio Demografici (Ufficiale d'Anagrafe, Stato civile ed Elettorale) e Segreteria anche in ragione del contesto lavorativo di riferimento.

Tutte le somme, relative alle indennità specifiche sopra elencate eventualmente non erogate, andranno ad incrementare il Fondo A (Produttività).

**- Indennità di condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7 comma 4, lett.d) CCNL) :**

Il Contratto decentrato Integrativo parte normativa stipulato il 29.04.2019, prevede una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) attività disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

Individuando i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
- prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità.

La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per: fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; polizia mortuaria;

Per quanto attiene l'indennità di disagio, si dà atto che NON vengono erogate specifiche indennità per l'anno 2023.

Compensi per le attività esposte a rischi si confermano, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, ai fini della corresponsione della predetta indennità, che già usufruivano dell'indennità di rischio.

Il suddetto compenso mensile, in osservanza ai dispositivi di cui al CCNL, verrà corrisposto per il periodo di effettiva esposizione al rischio, per cui il relativo importo verrà proporzionalmente ridotto nel caso in cui il lavoratore interessato sia risultato assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattia, maternità, permessi, aspettative, ecc.).

Successivamente alla stipulazione del presente Contratto Collettivo Integrativo verranno applicate, sulla base dei valori economici di seguito indicati, le seguenti disposizioni:

Ai fini dell'erogazione delle indennità di cui al comma 1 si individuano i seguenti fattori rilevanti che danno luogo all'erogazione:

- a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- b. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- c. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Si stabilisce che la presente indennità sia erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che

comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

Si conviene che il rischio rappresenti una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento.

Situazione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avverrà mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

La liquidazione del compenso di che trattasi viene determinata nella misura pari ad € 2 al giorno lavorativo effettivamente svolto per un massimo di 220 gg lavorativi.

Eventuali economie realizzatesi al termine dell'esercizio di riferimento verranno portate in aumento delle risorse decentrate dell'esercizio successivo.

### **Art 3**

#### **Utilizzo degli Istituti " fuori fondo "**

##### **- Contributo PNRR subentro ANPR liste elettorali**

Le parti concordano di destinare una parte del contributo ANPR di € 1,683 ricevuto dall'Ente al dipendente dell'Ufficio dei Servizi Demografici che ha partecipato al processo di integrazione liste elettorali in ANPR mediante fondi PNRR.

Tale processo si compone di fasi operative realizzate attraverso le seguenti attività :

- risoluzione delle anomalie doppia iscrizione
- integrazione dei Web Services resi disponibili per l'acquisizione e l'aggiornamento puntuale della posizione elettorale dei cittadini di propria competenza,
- trasmissione nell'ANPR dei dati elettorali dei cittadini di propria competenza di cui all'Allegato 1 del decreto del Ministero dell'Interno 17 ottobre 2022.

Di queste 3 fasi, tre sono attività totalmente a carico dei dipendenti dei servizi demografici, attività di particolare complessità e responsabilità sia per l'impatto diretto che in molti casi hanno avuto con i cittadini e sia per il fatto che senza il loro apporto il progetto di subentro in ANPR non rispetterebbe le tempistiche del 01/12/2023.

La somma da destinare a tale istituto è di € 683,00 comprensiva degli oneri previdenziali ed irap a carico dell'Ente, da erogare alla dipendente dell'Ufficio Servizi Demografici.

#### **- Incentivi Funzioni tecniche**

Per incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale - sulla base dei contenuti dispositivi di cui al D.Lgs n. 367/2023 e all'approvazione del regolamento recante norme per la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche di cui si prevede un accantonamento di euro 2.780,15 extra fondo. Gli incentivi per le funzioni tecniche vanno al di fuori della spesa del personale, vedasi deliberazioni della sezione regionale di controllo della Corte dei conti del Piemonte n. 56/2018 e delibera n. 6/2018 della Sezione delle Autonomie le quali hanno chiarito la natura degli incentivi per funzioni tecniche dell'articolo 113 del Dlgs 50/2016 richiamando il comma 5-bis introdotto dalla finanziaria 2018 (articolo 1, comma 526, legge 205/2017) precisando che:

- 1) non si tratta di spesa del personale;
- 2) gli incentivi per i componenti del gruppo di lavoro fanno capo al medesimo capitolo di spesa previsto per il singolo lavoro pubblico (quindi titolo 2° della spesa), servizio o fornitura (titolo 1° della spesa).

### **Articolo 4**

#### **Le economie**

Le parti prendono atto che eventuali economie del Fondo rappresentano un'economia del medesimo e come tale vengono riportate all'esercizio successivo. Il presente contratto 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 CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari. Le parti danno atto che qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.C.D.I., le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente, al massimo entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I.

Per approfondire e monitorare la situazione di specifiche problematiche inerenti all'attività dell'ente anche in relazione all'applicazione del presente contratto, potranno essere costituite commissioni bilaterali ed osservatori composti in modo paritetico

dall'amministrazione e dalle rappresentanze sindacali e che svolgeranno le proprie attività in orario di lavoro.

## **Articolo 5**

### **Vigenza**

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Decentrato è valido per tutta la vigenza del CCNL e comunque per l'esercizio finanziario 2023. Inoltre, conserva la sua efficacia anche dopo tale data e fino alla stipula di un nuovo CCID. Sono fatte salve le materie previste dal CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale. Sono definite, con apposito accordo annuale, le somme relative alla costituzione e alle modalità d'erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in base ai vigenti CCNL e secondo i criteri previsti nel presente CCIA.

Le parti si riservano di riaprire il confronto ogni qualvolta intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo

## **Articolo 6**

### **Lavoro straordinario**

1. Viene inserito lo stanziamento relativo al lavoro straordinario ammontante a € 675,98
2. La liquidazione dello straordinario avverrà con liquidazione semestrale nel mese successivo a quello del monitoraggio.
3. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile del personale o del responsabile del settore cui appartiene il dipendente. Si intende fin da ora, considerata la particolarità del servizio "Scuolabus", autorizzato in via preventiva il lavoro straordinario necessario per garantire l'espletamento del predetto servizio. Le ore di lavoro straordinario dovranno sempre essere riscontrate attraverso la timbratura della presenza.

4. E' esclusiva facoltà del dipendente chiedere il recupero delle ore di straordinario, in tale circostanza le stesse potranno essere recuperate di norma entro il mese successivo alla effettuazione, compatibilmente alle esigenze del servizio.

5. In sede di consuntivo eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, di cui al comma 1 del presente articolo, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL.

6. Le risorse di cui al comma 1 possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali, ai sensi dell'art. 14 comma 2 del CCNL 1/04/1999. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo di cui al comma 6 del presente articolo 4 .

#### Art. 7

#### Norme finali

Il presente contratto integrativo decentrato annulla il precedente e tutti gli accordi riferiti al presente accordo.

In data 14/11/2023 presso la sede del Comune di Bioglio, al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo - Parte economica 2023-2025

**Per la delegazione di parte datoriale:**

Presidente Dott.ssa  Antonella Spezzi

Componente Dott.ssa Elisa Crippa 

Componente Dott.ssa Chiara Giacomini 

**Per la delegazione sindacale:**

OO.SS. CISL - FP

OO.SS. CGIL - FP  Roberto Panella

OO.SS. C.S.A. RAL

R.S.U. Aziendale Giovanna Sommatris

R.S.U. Aziendale 