INTESA

COMUNE DI VOTTIGNASCO
(Provincia di Cuneo)

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

2024 – 2026

Destinazione risorse 2024

La RSU nella persona di Marcello CIGOTTERO

assistita da

L'Organizzazione Sindacale di categoria rappresentata dal Sig. PALERMO Gaspare (CGIL),

e

L'Organizzazione Sindacale di categoria rappresentata dal Sig. DI STEFFANO Maurizio (CISL),

hanno definito il seguente accordo integrativo nell'ambito delle materie delegate a tale livello dalle vigenti disposizioni contrattuali nazionali,

Le parti

DATO ATTO dei vincoli previsti dall'art. 7 del C.C.N.L. del 16/11/2022, laddove in particolare si prevede che i contratti decentrati integrativi non possono porsi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti, risultando nulle ed inapplicabili le clausole difformi;

DATO ATTO inoltre che, ai fini di stabilire corrette relazioni sindacali, si impegnano ad applicare gli istituti previsti dal titolo II del C.C.N.L. del 16/11/2022.

RILEVATA la necessità di definire la destinazione delle somme relative al costituito fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività secondo le modalità previste dall'art. 80 C.C.N.L. del 16/11/2022.

VISTO il parere del Revisore dei Conti sulla costituzione del Fondo Risorse Decentrate del personale non dirigente per l'anno 2024, acquisito a Prot. dell'Ente n. 0003041 del 20/12/2024,

stipulano i seguenti istituti di contrattazione integrativa:

Art. 1
CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) è redatto ai sensi dell'art. 7 del C.C.N.L. 16/11/2022 e si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dell'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e parziale, compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

2. Il CCDI è sottoscritto nel rispetto delle disposizioni di legge riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva, alla potestà organizzativa datoriale e alla legge, come previsto dall'art. 40, c. 3-bis, D.Lgs. n. 165/2001.

3. Il CCDI è relativo al triennio 2024-2026 per la parte normativa e per la parte economica relativa al 2024.

4. Gli effetti del CCDI conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

5. Con cadenza annuale, entro novanta giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione saranno rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

6. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

7. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto, le parti si incontrano entro trenta giorni, a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 2
PARI OPPORTUNITA' NELLE ATTIVITA' DI FORMAZIONE

1. La formazione e l'aggiornamento professionale sono strumenti essenziali e strategici per valorizzare le risorse umane e assicurare ai cittadini una migliore qualità dei servizi.

2. Nel bilancio di previsione finanziario è stanziato l'importo destinato alla formazione, nei limiti previsti dalla normativa vigente.

3. E' garantita la partecipazione dei lavoratori a interventi formativi nel corso di ciascun anno, nei limiti dei fondi disponibili, assicurando a ciascuno analoghe possibilità di valorizzazione.

Art. 3
INFORMAZIONE

1. L'Amministrazione comunale riconosce il valore del confronto e si impegna a informare la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL di comparto, nel rispetto del principio di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 del Codice Civile, di norma entro 10 giorni dall'adozione dei provvedimenti.

2. L'Amministrazione fornisce alla R.S.U. e alle OO.SS. firmatarie, su loro richiesta, informazioni sull'applicazione del presente accordo, di norma entro 30 giorni dalla richiesta, fra cui quelle in merito all'utilizzo del fondo per la contrattazione decentrata e agli importi del trattamento accessorio percepito dai dipendenti, conformemente ai limiti previsti dalla normativa vigente in materia di riservatezza dei dati sensibili.

Art. 4
PERMESSI RETRIBUITI

1. Ai sensi dell'art. 71 della Legge 06/08/2008 n. 133 tutte le tipologie di permessi retribuiti previste dalla vigente legislazione e contrattazione collettiva con fruizione alternativa in ore o in giorni, dovranno essere quantificate, entro i limiti massimi di assenza, esclusivamente ad ore.

Art. 5
COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' E PER LE PRESTAZIONI DI LAVORO STRAORDINARIO

Il fondo per l'anno 2024 è stato determinato, applicando i criteri dettati dall'art. 79 C.C.N.L. del 16/11/2022, secondo quanto previsto all'allegato A e approvato con DGC n. 47 del 11/09/2024 ad oggetto: "*PERSONALE NON DIRIGENTE. FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2024.*

INDIRIZZI PER LA COSTITUZIONE PARTE VARIABILE. DIRETTIVE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA.".

Art. 6
CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE STABILI E VARIABILI

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria i seguenti istituti economici individuati nell'art. 80 c. 1, C.C.N.L. 16/11/2022:

   - progressioni economiche all'interno della categoria;

   - indennità di comparto;

2. Le somme destinate agli istituti elencati nel comma 1 costituiscono un importo consolidato.

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire le quote da destinare agli istituti previsti dall'art. 80, c. 2, C.C.N.L. 16/11/2022 sulle restanti somme annualmente disponibili fermo restando che le eventuali nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima mensilità, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

5. Le parti concordano che una percentuale significativa e comunque non inferiore al 30 % del fondo di cui all'art. 80, comma 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale, non riproporzionata in funzione dell'orario di lavoro, inoltre una quota pari al 30% sarà destinata alla remunerare all'interno della performance individuale la maggiorazione del 30% per i cosiddetti "eccellenti", cioè coloro i quali raggiungono le valutazioni più elevate.

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

9. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

10. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

Art. 7
DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE (ART. 81 C.C.N.L. 16/11/2022)

1. Una maggiorazione non inferiore al 30% del valore medio pro capite è ripartita tra i dipendenti che conseguono la valutazione più elevata.

2. L'importo da destinare a tale maggiorazione è compreso e ricavato nelle risorse destinate alla performance individuale.

Art. 8

PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE DIFFERENZIALI STIPENDIALI (ART. 14 CCNL 16/11/2022)

1. Le parti concordano che per l'anno 2024 vengono previste Progressione Economiche Orizzontali all'interno delle aree differenziali stipendiali per un importo complessivo pari a **€ 750,00**. Le risorse non utilizzate per l'istituto delle progressioni orizzontali confluiranno nel fondo destinato ai premi della performance organizzativa, relativamente al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 6 del presente contratto integrativo;

2. L'individuazione dei dipendenti destinatari dell'attribuzione dei differenziali stipendiali viene effettuata sulla base dei seguenti criteri che danno applicazione e integrazione ai principi dettati dall'articolo 14 del CCNL del 16/11/2022:
   a) titolarità di rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso la PA alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento;
   b) permanenza minima nella fascia economica in godimento pari a 24 mesi: ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:
   - ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
   c) assenza di valutazioni negative nel corso del triennio precedente tali da non permettere l'attribuzione del premio di produttività;
   d) presenza in servizio, nel triennio precedente, nella PA, per almeno 180 giorni all'anno; saranno considerati servizio i periodi relativi all'interdizione dal lavoro per maternità [decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 s.m.i. «Testo unico sulla maternità e paternità»], alla maternità/paternità e parentale [articolo 9, comma 3, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 s.m.i. «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 »], agli infortuni sul lavoro, alle malattie professionali, alle terapie salvavita, alle assenze per assistenza all'handicap, limitatamente ai portatori di handicap, [legge 5 febbraio 1992, n. 104 s.m.i. «Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate»], ai distacchi sindacali e alle ferie; non saranno computati nel servizio effettivo le rimanenti tipologie di assenze;

3. Criteri di valutazione:
   a) Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio precedente, secondo le modalità stabilite in attuazione dell'articolo 8 del CCI. Ai fini dell'attribuzione del punteggio si assume il seguente parametro: media del triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto, qualora non vi fossero le valutazioni per il suddetto periodo si assumeranno i valori relativi all'ultimo anno disponibile.
   L'Ente individua fasce di punteggio in relazione alla valutazione ottenuta.
   b) A parità di fascia di punteggio attribuito, assume rilievo il trovarsi nella posizione economica più bassa di ciascuna categoria, in caso di ulteriore parità al dipendente più anziano di età anagrafica.

4. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti per la partecipazione alla selezione avviene d'ufficio sulla base della documentazione esistente agli atti.

Art. 9
INDENNITÀ "CONDIZIONI DI LAVORO" (ART. 84-BIS C.C.N.L. 16/11/2022)

1. I destinatari dell'indennità per le condizioni di lavoro di cui all'articolo 84-bis del C.C.N.L. 16/11/2022 sono i dipendenti non titolari di posizione organizzativa che svolgono — in via

continuativa — attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità "**condizioni di lavoro**" si riferisce alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Per tali situazioni, il valore dell'indennità è considerato unitariamente.

3. 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 quali: uso di sostanze pericolose, interventi sul territorio in condizioni particolari, attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento, o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica.

   Alle suddette **attività di rischio** corrispondono i relativi valori giornalieri di indennità: **€ 1,00.**

   Le parti concordano che le attività a rischio sono quelle espletate dalla squadra tecnico manutentiva dell'Ente.

4. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta e immediata sulla salute e sull'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali, temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia. Alle suddette attività di disagio si corrispondono i relativi valori giornalieri di indennità: **€ 2,50**

5. La misura dell'indennità riferita al **maneggio valori** è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile o ad altro addetto incaricato del maneggio valori, piuttosto che all'economato. A questo proposito si individuano i relativi importi giornalieri di indennità:
   - Agenti Contabili: € 1,00
   - Economato: € 1,00

6. Le suddette indennità saranno riconosciute esclusivamente nei giorni di effettivo servizio prestato dai dipendenti interessati, considerando comunque un'attività annua non inferiore ai 220 giorni.

Art. 10
INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 84 C.C.N.L. 16/11/2024)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta un'indennità annua per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza e nei seguenti importi:
   - € 400,00 annui per specifiche responsabilità attribuite con atto formale, derivanti dalle qualifiche presso Ufficio Segreteria, Servizi Demografici ed Ufficio Ragioneria.

Art. 11
WELFARE INTEGRATIVO

1. Le parti concordano nella necessità di rinviare, per carenza di risorse finanziarie, la definizione di una disciplina in materia di concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti di cui all'art. 82 del CCNL 2019/2021;

2. Per il personale di Polizia Locale e nei termini previsti dalla delibera di Giunta n. 25 del 19/12/2023 verrà stanziato per l'anno 2024 l'importo di **Euro 2.000,00** sul Fondo Pensione Integrativo *Perseo – Sirio*.

Art. 12
PEREQUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI PERFORMANCE E DI PARTICOLARI COMPENSI CONTRATTUALI.

1. Le parti definiscono la seguente correlazione tra la retribuzione di performance e particolari compensi previsti dal contratto e/o incarichi di alta specializzazione: il personale non titolare di posizione organizzativa che percepisce nel corso dell'anno 2024 un importo **superiore ad € 1.000,00** a titolo di **incentivi** connessi a **specifici progetti**, **incentivi per funzioni tecniche** o per il **recupero dell'evasione fiscale non concorre** alla **ripartizione delle quote del fondo destinate alla produttività individuale e collettiva**.

2. A tal fine, assumono rilievo:
- gli incentivi per funzioni tecniche di cui al Codice dei Contratti (art. 113, D.Lgs.n.50/2016);
- incentivi connessi a specifici progetti;
- gli incentivi per recupero evasione fiscale previsti dall'articolo 1 comma 1091 della Legge 145/2018.

Art. 13
COMPENSI ISTAT

1. L'ente corrisponde specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.

2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al comma 1 trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'ISTAT e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate.

Art. 14
CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della *performance*, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e assegnati (*performance* individuale).

2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale non può essere inferiore al 15% ed è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di posizione organizzativa a titolo di *performance* individuale, *performance* organizzativa e comportamento organizzativo.

3. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema vigente di misurazione e valutazione della *performance*, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 15
PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE - INDENNITÀ DI SERVIZIO

1. Al personale della polizia locale che svolge la sua attività in modo continuativo, dell'impegno orario giornaliero, all'esterno, è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro pari a **€ 2,00**;
2. La suddetta indennità sarà riconosciuta nei giorni di effettivo servizio esterno prestato dai dipendenti interessati, considerando comunque un'attività esterna annua non inferiore ai 220 giorni.

Art. 16
UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA': RISORSE STABILI

In conformità al disposto dell'art. 79 C.C.N.L. del 16/11/2022, le risorse stabili come sopra determinate sono gravate delle seguenti voci di destinazione:

A) Euro 4.009,40 quale **Fondo per progressione economiche**;

B) Euro 1.127,56 per la corresponsione dell'**indennità di comparto** ai sensi dell'art. 33 C.C.N.L. del 22/1/2004.

RISORSE STABILI	**Euro 7.914,17**

UTILIZZO:	
FONDO PER PROGRESSIONE ECONOMICHE	**Euro 4.009,40**
INDENNITÀ DI COMPARTO (art.33 CCNL del 22/1/2004)	**Euro 1.127,56**
NUOVI DIFFERENZIALI STIPENDIALI (art. 14 CCNL del 16/11/2022)	**Euro 750,00**
TOTALE UTILIZZO	**Euro 5.886,96**

DISPONIBILITA'	**Euro 2.027,21**

Art.17
UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA': RISORSE VARIABILI

Le risorse variabili, individuate nella somma totale di **Euro 4.372,64** sono destinate:

a) Art. 70 quinquies c.2 lett.b CCNL 21/5/2018:
Euro 0,00 complessivi per l'erogazione di una **indennità annua per l'esercizio delle funzioni di Stato Civile**.

b) Art.70-bis lett.c) CCNL 21/5/2018:
Euro 300,00 complessivi quale **indennità di maneggio valori**.

c) Art.70-bis lett.a) CCNL 21/5/2018:
Euro 0,00 complessivi destinati all'erogazione di **indennità di disagio**.

d) Art.70-bis lett.b) CCNL 21/5/2018:
Euro 0,00 complessivi destinati all'erogazione di **indennità di rischio**.

e) Art.68 lett.g) CCNL 21/5/2018:
Euro 0,00 complessivi per incentivi ex art.113 D.lgs. n.50/2016 per **attività tecniche, forniture e servizi**.

f) Art. 84 CCNL 16/11/2022:
Euro 400,00 complessivi per compensare le funzioni di responsabilità presso **Ufficio Segreteria, Servizi Demografici ed Ufficio Ragioneria**.

g) Art. 100 CCNL 16/11/2022:
Euro 440,00 complessivi per **indennità di servizio esterno alla Polizia Locale**.

h) Art.80 c.3 CCNL 16/11/2022:
Euro 2.659,85 per **premi di produttività individuale** da attribuirsi secondo il sistema di misurazione della **performance e senza nessun riproporzionamento legato all'orario di lavoro**.

i) Art.79 c.2 lett. C CCNL 16/11/2022 – Progetto relativo al potenziamento dei servizi di controllo finalizzati Alla sicurezza urbana e stradale:
Euro 3.000,00 CCNL 16/11/2022 art. 79 c. 2 lett. C **– non soggette al limite 2016 qualora nel Bilancio sussista la relativa capacità di spesa.**

RISORSE VARIABILI + AVANZI PARTE STABILE	**Euro 7.399,85**

UTILIZZO:	
INDENNITÀ FUNZIONE DI STATO CIVILE	**Euro 0,00**
INDENNITÀ MANEGGIO VALORI	**Euro 300,00**
INDENNITÀ DI DISAGIO	**Euro 0,00**
INDENNITÀ RISCHIO	**Euro 0,00**
ATTIVITÀ TECNICHE	**Euro 0,00**
FUNZIONI DI RESPONSABILITÀ	**Euro 400,00**

INDENNITA DI SERVIZIO ESTERNO	**Euro 440,00**
PRODUTTIVITÀ INDIVIDUALE	**Euro 2.259,85**
FINANZIAMENTO "PROGETTO POTENZIAMENTO SICUREZZA STRADALE" (quote proventi sanzioni C.d.S.)	**Euro 3.000,00**
TOTALE DESTINAZIONI	**Euro 7.399,85**
RISORSE DISPONIBILI	**Euro 0,00**

Tutte le eventuali risorse non utilizzate verranno destinate nella parte variabile dell'anno in corso e destinate per la produttività individuale.

Letto, confermato sottoscritto,

Per la delegazione di parte pubblica:

Dott. MAISA Manuela
(Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i)

Per la delegazione di parte sindacale:

CGIL – PALERMO Gaspare
(Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i)

CISL – DI STEFFANO Maurizio
(Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i)

RSU – CIGOTTERO Marcello
(Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i)