

Comune di CARBONARA AL TICINO
Provincia di PAVIA

**SCHEMA DICONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON
DIRIGENTE PER L'UTILIZZO DELLE
RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI PER L'ANNO 2024
PREINTESA
Verbale n. 1 del 22.11.2024**

Richiamata la deliberazione **G.C. n. 81 del 22.09.2023** con la quale è stata costituita la delegazione trattante di parte datoriale ai sensi dell'art. 7 – comma 2 e 3, del CCNL 16.11.2022, come segue:

- | | |
|--|-------------------|
| – SEGRETARIO COMUNALE | PRESIDENTE |
| – RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO | COMPONENTE |

e quindi nelle persone di:

Cognome Nome	Carica	Presente	Assente
Cingolani Mariano	Segretario Comunale	X	
Caserio Daniela	Responsabile Servizio Finanziario	X	

- Le R.S.U. nelle persone di:

Cognome Nome	Carica	Presente	Assente
Scuri Simone	Rsu	X	

e

- Le Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Cognome Nome	Sindacato	Presente	Assente
Scaglia Giuliana	CSA RAL	X	
Fimiani Americo	C.G.I.L.	X	

si conviene e si stipula quanto segue:

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il presente contratto decentrato integrativo disciplina le materie che la legge ed il contratto collettivo nazionale demandano a tale livello negoziale e si applica al personale non dirigente in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato, distaccato o utilizzato a tempo parziale.
2. Il contratto relativo alla materia giuridica ha durata triennale, dal 01.01.2023 al 31.12.2025 ed è stato regolarmente approvato nell'anno 2023, per quanto riguarda le materie economiche, di cui agli artt. 5 e seguenti, la durata è relativa all'anno 2024.
3. Il presente contratto integrativo mantiene la sua efficacia fino alla stipula del successivo accordo tra le parti, a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito in questa sede negoziale.
4. Il presente contratto integrativo sostituisce, dall'entrata in vigore dello stesso, ogni precedente accordo e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono, con il medesimo, disciplinati.

ART. 2 – TEMPI, MODALITA' E MODALITA' DI VERIFICA DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO

1. Lo stato di attuazione del presente contratto verrà verificato con cadenza *annuale* mediante incontro tra le parti, appositamente convocate dal Presidente della delegazione di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere all'Amministrazione altri incontri, in forma scritta e motivata. Il Presidente della delegazione di parte datoriale convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

CAPO II – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO (ART. 7, COMMA 4, LETT. a), CCNL 16/11/2022)

ART. 3 – QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

1. La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 79 e 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge.
2. Con determinazione del Responsabile del Servizio n. 125 del 17/10/2024 è stato costituito il fondo per le risorse decentrate STABILI per il personale non dirigente, ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16/11/2022, da destinare nell'anno 2024 agli utilizzi previsti dall'art. 80 del CCNL 16/11/2022, nell'importo di € 22.033,91;
3. Con deliberazione di G.C. n. 67 del 18/10/2024, è stato costituito il fondo per le risorse decentrate VARIABILI, secondo la disciplina di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022 e nel rispetto del vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, per il personale non dirigente nell'importo di € 5.684,29, e sono stati forniti gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente per il triennio 2024-2026 e per la ripartizione delle risorse disponibili del fondo per l'anno 2024 tra le diverse modalità di utilizzo previste dal contratto nazionale.

Nell'ambito della **PARTE VARIABILE** sono previste, in particolare, le seguenti risorse aggiuntive:

- € 368,58 ai sensi dell'art. 79, comma 3, del CCNL 16/11/2022, in misura pari al 0,22% del monte salari 2018; si tratta di risorse non soggette al limite di cui all'art. 23 – comma 2 -del d.lgs. 75/2017 che devono essere ripartite in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del fondo e dello stanziamento destinato alle PO - Art. 17 –

comma 6 – CCNL 16.11.2022. Il riparto proporzionale sopra descritto ha prodotto la seguente suddivisione:

Riferimento contrattuale	Voce	TOTALE
art. 79, comma 3, CCNL 16/11/2022	Incremento risorse art. 79, comma 2, lett. c), CCNL 16/11/2022, in base alla propria capacità di bilancio, fino allo 0,22% del monte salari 2018 (quota fondo), finalizzate a quanto previsto dall'art. 3, comma 2, D. L. n. 80/2021 (Escluso dal limite ex art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017)	255,89
	Incremento risorse art. 79, comma 2, lett. c), CCNL 16/11/2022, in base alla propria capacità di bilancio, fino allo 0,22% del monte salari 2018 (quota per posizioni organizzative/incarichi EQ), finalizzate a quanto previsto dall'art. 3, comma 2, D. L. n. 80/2021, ai sensi dell'art. art. 79, comma 3, CCNL 16/11/2022 (Escluso dal limite ex art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017)	112,65
		368,54

4. Le risorse decentrate disponibili per l'anno 2024, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16/11/2022, per gli utilizzi previsti dall'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022, ammontano a €. 19.355,09.

Risorse stabili		22.033,91
Progressioni orizzontali storiche (Art. 80 – comma 1 – CCNL 16.11.2022)	-	5.812,16
Indennità comparto a carico fondo (Art. 80 – comma 1 – CCNL 16.11.2022)	-	2.550,95
Risorse Stabili da utilizzare		13.670,80
Risorse Variabili	+	5.684,29
RISORSE DISPONIBILI		19.355,09

ART. 4 – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI

1. In conformità agli indirizzi forniti dalla **Giunta Comunale con deliberazione n. 67 del 18/10/2024**, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa per l'anno 2024 di cui al precedente art. 3, comma 3, **quantificate in € 19.355,09**, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL 16/11/2022, come segue:

UTILIZZO ALTRE RISORSE	IMPORTI	NOTE
Art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022 Premi collegati alla performance organizzativa.	2.667,74	Performance organizzativa esprime il risultato che un'intera organizzazione con le sue singole articolazioni consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e, in ultima istanza, della soddisfazione dei bisogni dei cittadini.
Art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 Premi collegati alla performance individuale e progetti.	2.598,22	Performance individuale esprime il contributo fornito da un individuo, in termini di risultato e di modalità di raggiungimento degli obiettivi. La PREMIALITA' MAGGIORATA prevista dall'art. 81 "Differenziazione del premio individuale" CCNL 16.11.2022 che prevede di considerare il 30% - dovrà riferirsi almeno ad una unità di personale .
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, disagio.	0,00	
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, rischio.	0,00	

Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, maneggio valori.	606,86	
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022 Indennità di turno.	1.613,20	Da destinare all'Agente di Polizia Locale
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022 Indennità di reperibilità.	0,00	
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022, art. 24 CCNL 14.09.2000 Indennità attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria.	0,00	
Art. 80 c. 2 lett. e) CCNL 2022, art. 84 Compensi per specifiche responsabilità	6.440,67	
Art. 80 c. 2 lett. f) CCNL 2022, art. 97 Indennità di funzione categorie C e D	0,00	
Art. 80 c. 2 lett. f) CCNL 2022, art. 100 Indennità di servizio esterno	0,00	
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022, art. 67 c. 3 lett c) CCNL 2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, indennità centralinisti non vedenti.	0,00	
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022, art. 70-ter CCNL 2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, compensi ISTAT/anpr	0,00	
Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 2022, art. 54 CCNL 14.09.2000 Compensi ai messi notificatori.	0,00	
Art. 80 c. 2 lett. i) CCNL 2022, art. 70-quater CCNL 2018 Compensi al personale delle case da gioco.	0,00	
Art. 80 c. 2 lett. k) CCNL 2022, art. 82 c. 2, Attuazione dei piani welfare.	0,00	
Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 2022, art. 43 L. 449/1997 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi spese del giudizio.	0,00	
Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 2022, art. 1 c. 1091 legge 145/2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.	1.500,00	Destinato ai dipendenti che si occupano del recupero dei tributi
Art. 80 c. 2 lett. J) CCNL 2022 – Differenziali stipendiali finanziati con parte stabile	0,00	
SOMMA UTILIZZO RISORSE VARIABILI	19.355,09	

CAPO III – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE (ART. 7, COMMA 4, LETT. b), ab), ae), af), CCNL 16/11/2022)

ART. 5 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

1. Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/piano della performance, relativi all'Amministrazione nel complesso e/o alle singole strutture organizzative, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione G.C. n. 83 del 12/11/2018.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra i vari obiettivi approvati dalla Giunta Comunale nel PEG/piano della performance.
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile di Servizio.

ART. 6 – PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione G.C. n. 83 del 12/11/2018, in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PEG/piano della performance, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile di Servizio nell'apposita scheda di valutazione definita unitamente al sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione G.C. n. 83 del 12/11/2018.

ART. 7 – DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al precedente art. 6, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. Il contingente massimo di personale a cui può essere attribuita la maggiorazione di cui al comma 1 è pari a **UNA unità**.

CAPO IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE (ART. 7, COMMA 4, LETT. c), CCNL 16/11/2022)

ART. 8 – CRITERI PER ATTRIBUZIONE PROGRESSIONI ECONOMICHE

ART. 8 –ATTRIBUZIONE PROGRESSIONI ECONOMICHE

I criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche sono stati definiti con la CDI giuridico relativo al triennio 2023-2025, approvato e sottoscritto nell'anno 2023. Per l'anno 2025 si prevede l'attribuzione di n.2 differenziali.

CAPO V – INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE PER LE INDENNITA' CONTRATTUALI (ART. 7, COMMA 4, LETT. d), e), f), w) CCNL 16/11/2022)

ART. 09 –INDENNITA' CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 70-BIS DEL CCNL 21/05/2018

1. L'indennità condizioni di lavoro è destinata a remunerare unitariamente lo svolgimento di attività:

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

4. L'importo stanziato nell'anno 2024 per tale finalità è di €. 606,86

ART. 10 – INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA' DI CUI ALL'ART. 84 DEL CCNL 16/11/2022

1. Le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarico di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le seguenti specifiche responsabilità, sino ad un massimo di 3.000 Euro lordi annui individuali, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ, non titolari di incarichi di EQ:
 - specifica responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di ufficiale di Stato civile ed anagrafe e ufficiale elettorale
 - specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi con particolare riferimento ai tributi
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di funzioni riguardanti la trasparenza amministrativa
2. Le risorse destinate alle indennità per le specifiche responsabilità, ammontanti per l'anno 2024 ad **6.440,67**, sono ripartite *annualmente* tra i dipendenti interessati.

CAPO VI – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (ART. 7, COMMA 4, LETT. g) CCNL 16/11/2022)

ART. 11 – INCENTIVI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

1. Rientrano in questa fattispecie i seguenti istituti finalizzati, sulla base di specifiche disposizioni di legge, all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:
 - a) incentivi per le "funzioni tecniche" di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i. quantificati per l'anno 2023 in € 0,00 con le modalità previste nel regolamento approvato con atto di GC 66 del 10.09.2019;
 - b) incentivi per le attività di accertamento IMU, TASI e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018 quantificato in € 1.500,00. Tale risorsa dovrà essere ripartita con le modalità previste nel regolamento approvato con atto di GC 35 del 08/04/2022;
 - c) compensi per passaggio ANSC servizio stato civile quantificato in € 0,00.

CAPO VII – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO E DEFINIZIONE DEL RELATIVO FINANZIAMENTO A CARICO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE (ART. 7, COMMA 4, LETT. h), CCNL 16/11/2022)

ART. 12 – IL "WELFARE INTEGRATIVO"

1. Un base all'articolo 82 del CCNL 16 novembre 2022 le amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'articolo 7 comma 4 la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, secondo quanto previsto dall'art. 82 del CCNL 16/11/2022, tra i quali:
 - iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio nazionale.
2. Per il finanziamento dei benefici di welfare, di cui al comma precedente, sono utilizzate le risorse del fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022, come annualmente costituito. **Per l'anno 2024 non viene previsto alcun finanziamento.**

CAPO VIII – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO (ART. 7, COMMA 4, LETT. I), K), L), N), O), P), Q), R), S), Z), AA), AC), AD) CCNL 16/11/2022)

ART. 13 – REPERIBILITA'

1. Non ricorrendone la necessità, nella contrattazione decentrata relativa al triennio 2023 - 2025, non viene previsto l'istituto della reperibilità

ART. 14 – TURNI

1. Nella contrattazione decentrata relativa al triennio 2023 - 2025, viene previsto l'istituto della turnazione per un importo di € 1.613,20 (Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022 Indennità di turno).

ART. 15 – LAVORO STRAORDINARIO/ BANCA DELLE ORE/ RISPETTO TETTO MASSIMO DI 48 ORE SETTIMANALI

1. 1. Non ricorrendone la necessità, nella contrattazione decentrata relativa al triennio 2023 - 2025, non viene previsto l'istituto della banca ore

CAPO IX – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE (ART. 17 - CCNL 16/11/2022)

ART. 14 – CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Nell'ambito della disciplina di cui all'art. 17, comma 4, del CCNL 16/11/2022, viene stabilito per la corresponsione dell'indennità di risultato alle Po la percentuale del 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.
2. Gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, secondo quanto previsto dall'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL 16/11/2022, vengono erogate alle posizioni organizzative, in aggiunta alla retribuzione di risultato, solo nel caso in cui le relative attività non siano

connesse a responsabilità già remunerate attraverso la retribuzione di posizione riconosciuta alle medesime.

Lo stanziamento da destinare alle E.Q. nell'anno 2024 ammonta ad € 9.612,65

ART. 15 – DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Letto, confermato e sottoscritto.

Delegazione trattante di Parte Pubblica

IL SEGRETARIO COMUNALE
Avv. Mariano CINGOLANI

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
FINANZIARIO

Daniela Caserio

Delegazione trattante di Parte Sindacale

CSA D.ssa Giuliana Scaglia

CGIL Dr. Americo FIMIANI

RSU Simone SCURI

