



Comune di Chiuppano

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO
2023-2024-2025**

Il giorno venti del mese di dicembre 2023 ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione di Parte Pubblica nella persona del Segretario Comunale dr. Luigi Alfidi

e le Rappresentanze sindacali di seguito indicate:

Rappresentanza Sindacale Territoriale

CGIL FP

UIL FPL

RSU Chiara Maggiori

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato contratto decentrato integrativo relativo al triennio 2023-2025 del personale dipendente del Comune di Chiuppano.

SOMMARIO.....	2
Art. 1 - Materie regolate dalla presente contrattazione decentrata.....	3
Art. 2 - Oggetto e durata del contratto decentrato integrativo.....	3
Art. 3 - Interpretazione autentica delle clausole controverse.....	3
Art. 4 - Costituzione del Fondo risorse decentrate (artt. 79 – CCNL 2019-2021).....	4
Art. 5 - Utilizzo del fondo risorse decentrate.....	4
Art. 6 - Indennità condizioni di lavoro.....	5
Art. 7 - Indennità per specifiche responsabilità.....	5
Art. 8 - Compensi previsti da disposizioni di legge.....	6
Art. 9 – Incentivi derivanti dalle economie dei Piani di Razionalizzazione.....	7
Art. 10 Compensi ISTAT.....	7
Art. 11 - Premi correlati alla performance organizzativa.....	7
Art. 12. Premi correlati alla performance individuale.....	8
Art. 13 - Disposizioni per i titolari di incarichi di elevata qualificazione.....	8
Art. 14. Liquidazione del fondo accessorio.....	9
Art. 15 – Progressioni economiche nell’area.....	9

Art. 1 - Materie regolate dalla presente contrattazione decentrata.

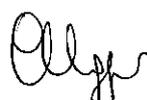
1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo - d'ora in poi CCDI - disciplina le materie demandate alla contrattazione dall'art. 7 del CCNL del 16 novembre 2022.
2. Le disposizioni del presente CCDI devono considerarsi integrate dalle clausole dei precedenti Contratti collettivi decentrati non modificate da questo testo.

Art. 2 - Oggetto e durata del contratto decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Chiuppano.
2. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
3. In particolare, i lavoratori a tempo determinato hanno diritto a vedersi riconosciute le indennità al pari del personale assunto a tempo indeterminato, se assunti con contratto di durata pari o superiore ai tre mesi, ad eccezione del personale assunto con progetti speciali finanziati con fondi europei a scopo sociale.
4. Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di lavoro interinale le risorse per il pagamento di eventuali compensi accessori devono essere previste nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che ha dato luogo ai relativi rapporti.
5. Il presente Contratto collettivo decentrato è relativo al periodo 2023-2025, come previsto dall'art. 8 del CCNL del 16 novembre 2022, salvo per i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo del Fondo Risorse decentrate (art. 5) che saranno aggiornate annualmente, considerando l'ammontare delle risorse disponibili stanziato in ciascun anno. A tale scopo, qualora la delegazione sindacale non presenti una propria piattaforma, la parte datoriale si impegna a convocare il tavolo negoziale per l'avvio della contrattazione annuale entro novanta giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
6. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

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



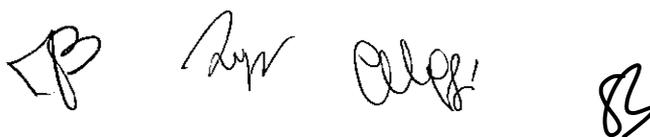
Art. 4 - Costituzione del Fondo risorse decentrate (artt. 79 – CCNL 2019-2021)

1. Il Fondo risorse decentrate per il 2023 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 63 del 05.10.2023.
2. La parti danno atto che, con l'eccezione delle deroghe espressamente previste, viene assicurato il rispetto di quanto previsto dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 (come richiamato dall'art. 79, comma 6 del contratto in rubrica) laddove si prevede che "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016".
3. Le parti prendono, altresì, atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale

Art. 5 - Utilizzo del fondo risorse decentrate

1. Per il triennio 2023-2025 il fondo destinato al personale non incaricato di posizione organizzativa, al netto di quanto pagato a titolo di indennità di comparto e di quanto corrisposto per gli incrementi di posizione all'interno delle aree (differenziali stipendiali di cui all'art. 78, comma 3, lett. B del CCNL 2019-2021), è destinato nel modo seguente:
 - a) indennità di condizioni di lavoro (art. 84 bis del CCNL 2019-2021 e art. 70 bis del CCNL 2016-2018);
 - b) indennità per specifiche responsabilità (art. 84 del CCNL 2019-2021);
 - c) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL 2016-2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 2016-2018 (compensi ISTAT);
 - d) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi derivanti da «Piani di Razionalizzazione» di cui all'art. 16, comma 5, D.L. 98/2011 (convertito in Legge n. 111/2011);
 - e) premi correlati alla performance organizzativa e individuale;
 - f) differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili, derivanti dall'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche interne alle aree (art. 14 del CCNL 2019-2021).
2. Per l'anno 2023, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa sono indicativamente ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'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, nel seguente modo:

indennità di condizioni di lavoro	€ 1.065,00
indennità per specifiche responsabilità;	€ 5.000,00
compensi previsti da disposizioni di legge: <u>in deroga al limite del trattamento accessorio</u>	
a. incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016)	non quantificabili a priori *****
b. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI	



c. compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018)	non quantificabili a priori
compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi derivanti da «Piani di Razionalizzazione»	€ 2.155,02
premi correlati alla performance organizzativa e individuale	Somma che residua dall'applicazione degli altri istituti contrattuali

3. Le parti danno atto che la parte prevalente delle risorse variabili del fondo di cui alle lettere a), b), c), e d) del comma 2 dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, è destinata a finanziare le voci di cui al comma 1 contraddistinte dalle lettere a), b), ed e), e che una quota superiore al 30% è destinata a finanziare la performance individuale.
4. Deve, comunque, essere operata una verifica continua delle condizioni che legittimano la percezione delle varie indennità; nel caso in cui tale verifica abbia esito negativo, previa contestazione all'interessato, viene sospesa l'erogazione dell'indennità nel caso in cui la stessa sia periodicamente corrisposta.

Art. 6 - Indennità condizioni di lavoro

1. Per il triennio 2023-2025 l'indennità condizioni di lavoro sarà destinata a remunerare lo svolgimento di attività esposte a rischi e implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità, per quanto concerne l'esposizione al rischio sarà corrisposta ai componenti della squadra operai nella misura di euro 1,60 per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività. Essa, inoltre, sarà corrisposta a tutti i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato o indeterminato e destinati all'esercizio delle mansioni di manutenzione del patrimonio comunale.
3. L'indennità condizioni di lavoro, relativamente al maneggio valori, sarà corrisposta all'economista per i giorni di effettivo esercizio delle mansioni, nella misura giornaliera di € 1,60.

Art. 7 - Indennità per specifiche responsabilità

1. Per il triennio 2023-2025 i criteri e gli importi per l'erogazione delle indennità per specifiche responsabilità vengono stabiliti nel rispetto di quanto previsto dall'art. 84 del CCNL 2019-2021 non potrà eccedere euro 5.000,00 complessive.
2. Per l'anno 2023 l'indennità sarà erogata secondo quanto previsto dall'art. 7 del Contratto collettivo decentrato integrativo stipulato nell'anno 2022, anche in continuità con quanto stabilito nei precedenti CCDI.
3. A decorrere dall'anno 2024 saranno attribuite specifiche indennità al personale solo se formalmente incaricato delle seguenti responsabilità:
 - Responsabilità collegate alle qualifiche di Ufficiale di Stato civile, Anagrafe ed elettorale;
 - Responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica;
 - Responsabili di uffici e/o di procedimenti complessi.
4. Nell'aggiornamento del CCDI dell'anno 2024 saranno definiti i criteri di quantificazione dell'indennità.

83

AB

Colonna

AM

5. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve essere scritto e adeguatamente motivato dal responsabile competente, previo accordo con gli altri responsabili, tranne i casi in cui la competenza sia di altri organi (ad es. il Sindaco per la delega di Ufficiale di anagrafe). Deve essere formalmente trasmesso al dipendente che, nel restituirlo firmato, ne prende visione e lo accetta. Il conferimento della responsabilità comporta nella maggior parte dei casi l'obbligo di sottoscrizione di atti, anche a sola rilevanza interna.
6. L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti e, come detto, preceduta da un formale provvedimento di incarico, è annuale.
7. In caso di sospensione della prestazione per permessi ex lege n. 104/92, infortunio sul lavoro e maternità obbligatoria essa è comunque corrisposta anche nei periodi di assenza. Nel caso in cui si verificano tali ipotesi di assenza e, conseguentemente, si attivi un processo di riorganizzazione del personale interno, finalizzato ad un accrescimento del servizio erogabile con la forza lavoro disponibile, tramite attribuzione di ulteriori incarichi di responsabilità, le relative risorse saranno finanziate all'interno delle somme stabilite per finanziare tale istituto.
8. Per il personale che svolge il proprio servizio con orario a tempo parziale o ridotto, l'indennità dovrà essere corrisposta in proporzione al servizio prestato.

Art. 8 - Compensi previsti da disposizioni di legge

1. Tra le parti si conviene che le attività cui destinare tali compensi siano rappresentate dagli incentivi previsti dai successivi commi.
2. Quanto agli incentivi previsti dall'art. 113 del Decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, le parti prendono atto della posizione espressa dalla Corte dei Conti - Sezione delle Autonomie - con la deliberazione n. 6 del 26 aprile 2018, n. 6, secondo cui l'art. 1, comma 526, della legge n. 205 del 2017 ha chiarito che tali compensi - erogati su risorse finanziarie individuate ex lege facenti capo agli stessi capitoli sui quali gravano gli oneri per i singoli lavori, servizi e forniture - non sono soggetti al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti degli enti pubblici dall'art. 23, comma 2, del d. lgs. n. 75 del 2017. Relativamente alle modalità di corresponsione di tali incentivi, si rinvia al Regolamento previsto nell'aggiornamento 2021 del CCDI del triennio 2019-2021. Si evidenzia inoltre che dal 1° luglio 2023 ha efficacia la previsione dell'art. 45 del d. lgs. 31 marzo 2023 n. 36, che, anche rinviando ai contenuti dell'allegato I.10 dello stesso decreto legislativo, stabilisce nuove regole per l'erogazione dell'incentivo.
3. Relativamente a tale sopravvenienza legislativa, le parti si impegnano ad esaminare i contenuti della nuova disciplina in appositi incontri.
4. Previa approvazione di apposito Regolamento, potranno essere corrisposte, in deroga ai limiti di legge relativi all'ammontare complessivo dei fondi destinabili al salario accessorio, le risorse di cui al comma 1091 dell'art. 1 della L. 145/2018 (Legge di Bilancio 2019), derivanti da parte del maggiore gettito accertato e riscosso nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, relativo agli accertamenti dell'IMU e della TARI. Tali risorse incrementeranno la parte variabile del fondo per il trattamento accessorio; esse sono da considerarsi al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione; in ogni caso, la quota da attribuire ad ogni dipendente, compresi i dirigenti e gli incaricati di posizione organizzativa, non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo di ciascun dipendente. Eventuali quote del Fondo non utilizzate per il potenziamento delle risorse

83

EB

Collegi

Ry

strumentali e non distribuite ai dipendenti, rappresentano economie di spesa dell'anno di riferimento e non possono essere riportate al successivo esercizio.

Art. 9 – Incentivi derivanti dalle economie dei Piani di Razionalizzazione

1. La Giunta comunale, in sede di approvazione dei Piani triennali di razionalizzazione di cui all'art. 16, commi 4 e 5, del decreto-legge n. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), disciplina le modalità di incentivazione del personale che, attraverso la partecipazione al progetto, ha determinato il costituirsi di economie gestionali.
2. Tali risorse possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50%, per la contrattazione integrativa, di cui:
 - il 25 % al personale dipendente che ha proposto e realizzato la razionalizzazione;
 - il restante 75 % (destinato al restante personale che non percepisca già la quota del 25%) viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.
3. Come definito dalla Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti, con deliberazione n. 2/2013/QMIG e n. 34/2016/QMIG, tali somme sono escluse dal tetto di spesa di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75 del 2017.

Art. 10 Compensi ISTAT.

1. Anche le somme trasferite dall'ISTAT e dagli Enti e organismi pubblici autorizzati per legge, finalizzate ad indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, argomentando da quanto stabilito dalla Circolare n. 16 del 2 maggio 2012 della Ragioneria dello Stato, non sono soggetti a limite di spesa.
2. Le somme erogabili a titolo di incentivo, non potendo eccedere il contributo onnicomprensivo forfetario erogato dagli Enti di cui al comma precedente, sono da considerarsi al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'Amministrazione.
3. Possono beneficiare di tale incentivo i soli dipendenti che prestano la propria attività, al di fuori dell'ordinario orario di lavoro, secondo la ripartizione effettuata dal responsabile del servizio competente.

Art. 11 - Premi correlati alla performance organizzativa.

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi specifici di produttività rivolti alla cittadinanza, finanziati nella parte variabile del fondo, ai sensi dell'art. 79, comma 2, lett. c) del CCNL del 2019-2021.
2. Ai fini di quanto previsto al comma precedente, si evidenzia che gli obiettivi di performance organizzativa sono contenuti nell'apposita sezione del Piano integrato di attività ed organizzazione con l'integrazione di cui al successivo comma.
3. Si prevede per l'anno 2023, oltre agli obiettivi stabiliti dal PIAO, un unico ulteriore specifico obiettivo di produttività, riportato nell'allegato sub a: per esso viene stanziata la somma di euro 1.500,00.

83

Allegato

Am B

4. Relativamente agli obiettivi stabiliti dal PIAO, l'attuale sistema di valutazione prevede che il raggiungimento degli obiettivi sia uno dei parametri di valutazione contenuti nell'unica scheda che valuta anche la performance individuale, Conseguentemente, è a tale scheda che dovrà farsi riferimento per l'erogazione degli incentivi.

Art. 12. Premi correlati alla performance individuale

1. Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla performance individuale, non sono considerate le assenze relative a: infortunio sul lavoro, congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività soppresse, congedo di maternità (ex astensione obbligatoria), permessi retribuiti per donatori di sangue, permessi retribuiti per donatori di midollo osseo.
2. Con i premi correlati alla performance individuale viene retribuita la qualità del servizio prestato dai dipendenti, secondo la metodologia di valutazione in vigore, valutando sia il raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PIAO del relativo ufficio, sia la c.d. performance di ruolo relativa ai comportamenti di ciascun dipendente.
3. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni individuali più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione in vigore, è attribuita una maggiorazione del premio, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base del sistema valutativo; la misura di detta maggiorazione sarà pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi spettanti al personale valutato positivamente e sarà attribuita al 10% dei dipendenti oggetto di valutazione (con arrotondamento aritmetico in difetto o in eccesso).
4. In caso di ex aequo il premio di eccellenza vada corrisposto secondo i seguenti criteri in ordine di priorità:
 - coloro che non hanno avuto premi di eccellenza in precedenza;
 - coloro che hanno avuto premi di eccellenza in epoca più risalente;
 - anzianità di servizio presso il Comune di Chiuppano;
 - anzianità anagrafica
5. Il premio di cui al comma precedente non è attribuibile agli stessi dipendenti che abbiano fruito di tale maggiorazione nei ventiquattro mesi precedenti.

Art. 13 - Disposizioni per i titolari di incarichi di elevata qualificazione

1. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. v), le parti concordano di confermare la disciplina sui criteri generali di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di elevata qualificazione.
2. In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 16/11/2022, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, le parti concordano che in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge di cui all'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL 16 novembre 2022, la retribuzione di risultato viene ridotta secondo le modalità indicate nel seguente prospetto:

Incentivi di legge	Abbattimento in percentuale della retribuzione di risultato
--------------------	---

AP

Algho

Am 83

Fino a € 1.500 euro	0
Da 1.501 a 3.000 euro	3,00%
Da 3.001 a 5.000 euro	5,00%
Da 5.001 a 7.000 euro	8,00%
Oltre i 7.000 euro	12,00%

3. L'incremento del "fondo" destinato alle posizioni organizzative previsto dall'art. 79, comma 3, del CCNL del 16 novembre 2022 sarà destinato ad un aumento proporzionato all'attuale indennità di risultato.

Art. 14. Liquidazione del fondo accessorio

1. Tutte le somme sono liquidate con provvedimento annuale da adottarsi non più tardi del mese di marzo successivo all'esercizio finanziario di riferimento.

Art. 15 – Progressioni economiche nell'area.

1. Le parti si impegnano a valutare nel 2024 la possibilità di avviare una o più progressioni economiche del personale in servizio in base alle risorse disponibili e secondo quanto previsto dall'art. 14, comma 3, del CCNL 2019-2021, con particolare riguardo a coloro che non abbiano fruito dell'istituto.

la Delegazione di Parte Pubblica

Luigi Alfidi



Rappresentanza Sindacale Unitaria

Chiara Maggiori



Rappresentanza Sindacale Territoriale

CGIL FP: Stefano Bagnara



UIL FPL: Barbara Facco



allegato "a"

**SPECIFICI OBIETTIVI DI
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
(ANNO 2023)**

AP *Am. Allegri*

83

**FESTIVAL DELLA LETTERATURA "PAROLE A CONFINE" E ALTRE MANIFESTAZIONI
CHE SI SVOLGONO IN GIORNO NON LAVORATIVO.**

Finalità

Consolidamento dei risultati positivi già conseguiti gli anni precedenti, garantendo prestazioni a vantaggio dei cittadini al di fuori dell'orario di lavoro (giorni non lavorativi, festivi o in orario serale).

Contenuto

Il progetto riguarda in particolare l'organizzazione e la gestione del Festival della Letteratura "Parole a confine" e altre manifestazioni che si svolgono in giorno non lavorativo (sabato, domenica o altre festività), comprensiva di eventuali eventi straordinari (inaugurazioni ...).

Ai lavoratori che renderanno tale servizio sarà corrisposta, cadauno e per ogni occasione, un'indennità di importo pari a € 30,00 per le giornate non lavorative ed € 15,00 per le altre giornate. L'attività lavorativa così eseguita sarà compensata avendo a parametro di riferimento l'importo previsto per il lavoro straordinario.

Allo stesso modo saranno compensati i lavoratori che renderanno disponibili alle attività di apertura e chiusura delle strutture nelle quali si tengono le iniziative (in tale ultimo caso non spetta il compenso per l'attività lavorativa, ma solo quello fisso di € 30,00 o di € 15,00).

Personale adibito al progetto

Personale dei servizi coinvolti.

Tempi di realizzazione

Termini stabiliti in relazione alle evenienze della gestione.

Importo delle risorse previste per la realizzazione del progetto

Per tale progetto vengono stanziati € 1.500,00

Criteri per l'erogazione a consuntivo dell'incentivo ai singoli dipendenti

Le somme saranno liquidate con provvedimento da adottarsi a conclusione di ogni iniziativa culturale, subordinatamente alla verifica del raggiungimento dell'obiettivo.





