



Regione Piemonte

Provincia di Biella

COMUNE DI SOSTEGNO

ACCORDO DECENTRATO DI RIPARTIZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2024 PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI - PARTE ECONOMICA.

In data 18/12/2024 alle ore 8:30 presso la Residenza Municipale del Comune di Sostegno ha avuto luogo l'incontro tra:

- la delegazione di parte datoriale così composta:

Presidente: Segretario Comunale dott.ssa Letizia Antonella Spezzi

Responsabile del Servizio Amministrativo-Finanziario Sig.ra Enrica Caccia

Responsabile del Settore Demografico-Tributi Sig.ra Maria Enrica Piletta Milanin

- la delegazione sindacale:

Organizzazione Sindacale Territoriale CSA -

Organizzazione Sindacale Territoriale CGIL Sig. Roberto Panella

Organizzazione Sindacale Territoriale CISL -

R.S.U: Assente

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 16.11.2022 è stato sottoscritto il CCNL del personale non dirigente Funzioni Locali;
- 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 Sostegno ha adeguato i propri strumenti di misurazione e valutazione delle performance organizzativa del personale.

RICHIAMATI i sottoelencati provvedimenti:

- la deliberazione n. 56 del 13/11/2023 con cui è stata costituita la delegazione trattante di parte datoriale;
- la determinazione n. 129 del 28/10/2024 con cui è stato determinato il fondo complessivo del personale a valere sul 2024;
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 29 del 21/12/2023, con cui è stato approvato il Bilancio di Previsione per gli esercizi 2024-2026 e relativi allegati, unitamente alla nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione per il triennio 2024-2026;

VISTA l'ipotesi di contratto decentrato integrativo di ripartizione del fondo delle risorse decentrate anno 2024 personale non dirigente del Comune di Sostegno, sottoscritta il 14/11/2024.

Tutto ciò permesso le Parti

in ottemperanza ai dispositivi di cui all'articolo 68 del CCNL 21-05-2018

sottoscrivono



il contratto collettivo decentrato integrativo, sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2024 relativa al personale non dirigente del Comune di Sostegno

Art. 1

Costituzione del fondo delle risorse decentrate anno 2024

RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Risorse storiche	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 22.05.2018 (A)	8.872,99
Incrementi stabili soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - Riduzione stabile Fondo Straordinario dal 2018	413,17
Totale incrementi stabili (a)	413,17
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	360,88
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento € 83,20 per dipendente, a valere dal 2019	249,60
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 - Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021	253,50
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 - Rivalutazione delle PEO	327,60
Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 - Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	1.124,90
Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)	2.316,48
DECURTAZIONI - a detrarre	
Totale decurtazioni parte stabile (c)	0,00
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a-c)	9.286,16
I - TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b-c)	11.602,64
RISORSE VARIABILI	



Handwritten signature/initials.

Handwritten initials 'RP'.

UNED
12/11/2022

Risorse variabili sottoposte al limite	
Art. 79 c. 2 lett. b) CCNL 2022 - integrazione 1,2%	810,00
Totale voci variabili sottoposte al limite (d)	810,00
Decurtazioni risorse variabili sottoposte al limite	
Totale decurtazioni parte variabile sottoposte al limite	0,00
Totale voci variabili soggette al limite al netto di altre decurtazioni	810,00
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 - Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e "fondo" sulla base degli importi relativi all'anno 2021. RIFERITO ALL'ANNO 2024	204,16
Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (e)	204,16
II - TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e)	1.014,16
III - TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI (I+II)	12.616,80
DECURTAZIONI ANNI PRECEDENTI	
Decurtazioni ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis secondo periodo L. 122/2010	
Decurtazioni operate nel 2014 (cessazione e rispetto limite - periodo 2011/2014) - (f)	0,00
Decurtazioni totali operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	
Decurtazioni operate nel 2016 (cessazione e rispetto limite 2015) - (g)	0,00
Decurtazioni per rispetto limite	
Decurtazione dovuta per rispetto limite 2016 (h)	0,00
IV - TOTALE RISORSE FONDO SOGGETTO AL LIMITE DOPO LE DECURTAZIONI (A+a-c+d-f-g-h)	10.096,16
V - TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (IV+e+b)	12.616,80

Av RQ



TOTALE SALARIO ACCESSORIO per rispetto tetto art. 23 c. 2 del D.Lgs 75/2017	
RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2016	
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	9.682,99
Indennità di Posizione e risultato PO	20.125,00
Fondo Straordinario 2016	413,17
Indennità di Posizione e risultato DIRIGENTI 2016	0,00
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	30.221,16
RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2024	
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	10.096,16
Indennità di Posizione e risultato EQ anno corrente	18.450,00
Fondo Straordinario 2016	413,17
Indennità di Posizione e risultato DIRIGENTI anno corrente	0,00
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	28.959,33
RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO	OK

Art. 2

Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane

Le risorse disponibili totali sono individuate nella somma di € 12.616,80 e provengono da parte stabile per euro 11.602,64 e variabili per euro 1.014,16.

Esse sono destinate a:

UTILIZZO FONDO	2024
V- TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C)	12.616,80
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI (B)	11.602,64
TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO (C)	1.014,16

As

Ap

	PREVENTIVO
Progressioni economiche STORICHE	8.296,04
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	1.487,88
Totale utilizzo risorse stabili (D)	10.413,92
SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)	1.188,729
Totale utilizzo progressioni	8.926,04
UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2018)	
Totale utilizzo risorse vincolate (F)	0,00
SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)	1.188,72
SOMME VARIABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (G=C-F)	1.014,16
TOT.	2.202,88
DESTINAZIONI DA REGOLARE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 contrattate nel CCDI dell'anno	2.202,88
Totale utilizzo altre indennità (H)	0,00
VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+H)	10.413,92
VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI)	0,00

- Differenziali stipendiali (art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL 2019- 2021.

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 2024 non si realizzano differenziali stipendiali

- Indennità di comparto (artt. 73 e 74 del CCNL 2019-2022).

Sono destinate nell'anno 2024 al pagamento dell'**indennità di comparto**, di cui all'art. 33 del CCNL 22-01-2004 risorse pari ad **euro 1.487,88**.

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 2024 a € 2.202,88.**

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 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 2024 si dispone di accantonare la somma complessiva di euro 2.208,88 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, allegate 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 % 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 soppresse, congedo di maternità (ex astensione obbligatoria), terapie salvavita ed altre assimilabili, permessi retribuiti per donatori di

Osangue, 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' fatta 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 2019-2021

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.

Con riferimento all'anno 2024 non si destinano somme alle specifiche responsabilità.

- Indennità di condizioni di lavoro (CCNL 2019-2021, art. 80 comma 2, lett.c)

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.

Con riferimento all'anno 2024 non si destinano somme alle indennità di rischio, disagio e maneggio valori.

Art 3

Utilizzo degli Istituti "fuori fondo"

- Contributo PNRR subentro ANPR liste elettorali (Decreto n. 18/2023).

Le parti concordano di destinare una parte del contributo ANPR di € 1.683,60 assegnato dall'Ente al dipendente dell'Ufficio dei Servizi Demografici che ha partecipato al processo di integrazione liste elettorali in ANPR mediante fondi PNRR.

Per il 2024 non vi sono somme da destinare a tale istituto.

- Incentivi Funzioni tecniche (art. 45 del D.lgs. 36/2023).

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. 36/2023 e all'approvazione del regolamento recante norme per la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche- per il 2024 non si prevedono accantonamenti extra fondo.

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.

[Signature]



Articolo 5

Vigenza

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Decentrato è valido per tutta la vigenza del CCNL e comunque per l'esercizio finanziario 2024. 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. Non viene inserito lo stanziamento relativo al lavoro straordinario.
2. 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.
3. 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.
4. 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

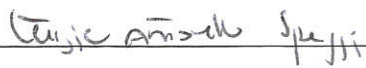
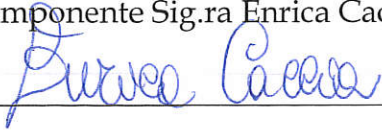
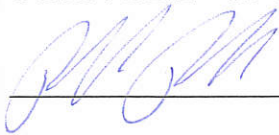
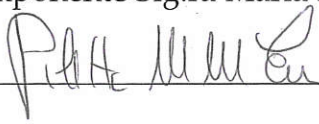
Il presente contratto integrativo decentrato annulla il precedente e tutti gli accordi riferiti al presente accordo.



Handwritten signature

Handwritten signature

In data 18/12/2024 presso la sede del Comune di Sostegno, al termine della riunione, le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo - Parte economica 2024.

Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidente Dott.ssa Letizia Antonella Spezzi  	OO.SS. CISL - FP //
Componente Sig.ra Enrica Caccia 	OO.SS. CGIL - FP Sig. Roberto Panella 
Componente Sig.ra Maria Enrica Piletta Milanin 	OO.SS. C.S.A. RAL // R.S.U. Aziendale //