



Comune di Carrè

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2023-2025 AGGIORNAMENTO 2024

Il giorno 16 del mese di dicembre 2024 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

FP CGIL

CISL FP

UIL FPL

**RSU** Alberto Bortolan, Monica Villanova

Le parti hanno sottoscritto l'allegato contratto decentrato integrativo relativo all'aggiornamento 2024 del CCDI triennale 2023-2025 del personale dipendente del Comune di Carrè.

**Art. 1. Materie regolate dalla presente contrattazione decentrata.**

1. Il CCDI 2023-2025 prevede, all'art. 2, comma 5, che il contratto abbia durata triennale, salvo per i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo del Fondo Risorse decentrate che saranno aggiornate annualmente, considerando l'ammontare delle risorse disponibili stanziato in ciascun anno. Inoltre, l'art. 7, comma 4, del CCDI 2023-2025 prevede che nell'aggiornamento del CCDI dell'anno 2024 saranno definiti i criteri di quantificazione dell'indennità di responsabilità.
2. Le parti richiamano anche l'art. 15 del CCDI 2023-2025, secondo cui nel 2024 è prevista una progressione nelle aree per l'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, già attribuita.
3. Inoltre, viene individuato l'obiettivo da raggiungere per poter beneficiare degli incentivi previsti dal comma 1091 dell'art. 1 della L. 145/2018, disposizione di legge, già richiamata nel CCDI 2023-2025.
4. Con il presente aggiornamento, quindi, le parti, nel confermare le clausole del CCDI 2023-2025, disciplinano le sopra richiamate materie.

**Art. 2 - Utilizzo del fondo risorse decentrate**

1. Per l'anno 2024 il fondo per il trattamento accessorio, 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) premi correlati alla performance organizzativa e individuale;
  - e) 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 2024, 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                                                                    | 800,00                                    |
| indennità per specifiche responsabilità;                                                             | 9.000,00                                  |
| compensi previsti da disposizioni di legge:<br><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              | 3.643,26 al lordo degli oneri carico ente |
| 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                   | non approvato nel 2023                    |



|                                                   |                                                                             |
|---------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| servizi derivanti da «Piani di Razionalizzazione» |                                                                             |
| progressioni economiche interne alle aree         | 1.600,00                                                                    |
| premi correlati alla performance organizzativa    | 11.000,00                                                                   |
| premi correlati alla performance individuale      | Somma che residua<br>dall'applicazione degli altri<br>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), e d), 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. 3 - Indennità per specifiche responsabilità**

1. Sono 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.
2. Ai fini dell'individuazione e dell'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità si individuano di seguito i criteri da seguire, facendo riferimento:
  - alla responsabilità derivante dall'esercitare funzioni vicarie del responsabile del servizio temporaneamente assente;
  - all'autonomia (o al grado di autonomia) nello svolgimento dell'incarico;
  - alla responsabilità in relazione agli obiettivi da perseguire e agli impegni richiesti dall'incarico;
  - alla responsabilità derivante dalla complessità dell'incarico, dal punto di vista relazionale e di contatto con utenti interni ed esterni.
3. In applicazione dei criteri di cui al comma 2) si individuano le seguenti tipologie:
  - a) incarichi implicanti esercizio di funzioni vicarie del responsabile del servizio: da euro 500,00 a euro 1.000,00 annui;
  - b) incarichi implicanti compiti continuativi di responsabilità collegati alle qualifiche di Ufficiale di Stato civile, Anagrafe ed elettorale: euro 600,00 annui;
  - c) incarichi implicanti compiti di responsabilità collegati alle mansioni di messo comunale e messo notificatore: euro 400,00 annui;
  - d) incarichi implicanti responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica in collaborazione con il Comune di Chiuppano capo convenzione: euro 500,00 annui;
  - e) incarichi implicanti responsabilità derivanti dalla cura di procedimenti complessi e/o diversificati, con sottoscrizione di atti a rilevanza interna e/o esterna: da euro 400,00 a euro 1.000,00 annui;



4. Le parti concordano che le somme di cui al precedente comma possono essere cumulate ma la loro somma non può eccedere il limite massimo di euro 2.400,00 annui.
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. 4 - 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 2024, oltre agli obiettivi stabiliti dal PIAO, un unico ulteriore specifico obiettivo di produttività, riportato nell'allegato sub a: per la performance organizzativa viene stanziata la somma complessiva di euro 11.000,00. In particolare, si procederà in primo luogo erogando la somma necessaria a finanziare lo specifico obiettivo di produttività, riportato nell'allegato sub a; la somma residua sarà erogata a tutti i dipendenti (ad eccezione degli incaricati di elevata qualificazione) in base alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi del servizio di appartenenza come formalizzati nel PIAO e all'eventuale percentuale di rapporto a tempo parziale.

#### ***Art. 5 - Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge.***

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

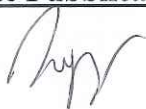
2. Per l'anno 2024, l'obiettivo per accedere al trattamento accessorio di cui al presente articolo è quello previsto nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) relativo all'"Emissione avvisi di accertamento per IMU per completamento controllo anno di imposta 2021 e avvio controllo anno 2022".

**Art. 6 – Progressioni economiche nell'area.**

1. Per l'anno 2024, come previsto nel CCDI 2023-2025, è stata concessa una progressione economica per l'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione.

**la Delegazione di Parte Pubblica**

Luigi Alfidi



**Rappresentanza Sindacale Unitaria**

Alberto Bortolan

Monica Villanova

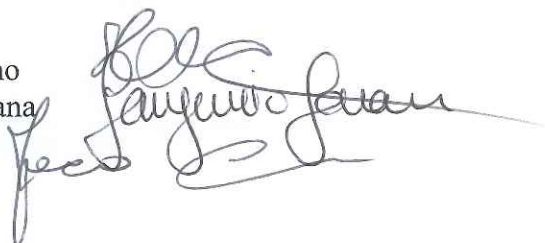


**Rappresentanza Sindacale Territoriale**

FP CGIL: Bagnara Stefano

CISL FP: Janicijevic Jovana

UIL FPL: Facco Barbara





allegato "a"

**SPECIFICI OBIETTIVI DI  
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA  
(ANNO 2024)**

*[Handwritten signatures]*

**Manifestazioni che si svolgono in orario non lavorativo e matrimoni che si celebrano il sabato o in giorno festivo.**

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:

- a. matrimoni che si svolgono al sabato o in giorno festivo;
- b. 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 garantiranno l'effettiva presenza in servizio connessa a manifestazioni culturali, attività prestata:

- in orario serale: si intende serale la prestazione lavorativa resa dopo le 18.00;
- in giorno non lavorativo (sabato, domenica e festività);
- il martedì o il venerdì pomeriggio: in questo caso per una durata minima di tre ore

Per coloro che si mostreranno disponibili alle attività di apertura e chiusura delle strutture nelle quali si tengono le iniziative 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.

Standard di risultati e sistema di verifica a consuntivo

Il pagamento del progetto è subordinato alla verifica del raggiungimento dell'obiettivo, tramite i seguenti indicatori:

- rispetto delle modalità e dei termini previsti;
- valutazione del nucleo di valutazione sul servizio reso.

Three handwritten signatures in blue ink are visible at the bottom of the page. The first signature on the left is a stylized 'Am'. The middle signature is a large, loopy 'B' with a horizontal stroke. The third signature on the right is a large, bold 'AB' with a large loop underneath.

## DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti si impegnano a definire nel 2025 la nuova disciplina dell'indennità di responsabilità all'interno di una contrattazione territoriale che riguardi sia i dipendenti del Comune di Carrè, che quelli di Chiuppano, in modo da avere un'omogenea regolamentazione dell'istituto, anche alla luce della manifestata volontà delle due amministrazioni di attivare nuove forme di gestione associata dei servizi, oltre a quelle già vigenti.

