



COMUNE DI PAPOZZE

Provincia di Rovigo

Comune del Parco Regionale Veneto del Delta del Po

Piazza Libertà, 1 C.A.P. 45010 - Tel. 0426/44230 - Fax 0426/44640 - Codice fiscale 81001580299

Partita IVA 00226990299 E-Mail: papozze@comune.papozze.ro.it



Contratto Collettivo Integrativo 2024 – parte economica INTESA

Agmon

LB

B

ref

L'anno duemilaventiquattro (2024), addì otto (23) del mese di luglio alle ore 11:00 presso la Sede del Comune intestato, al fine di dare attuazione alle norme di cui ai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro per il comparto REGIONI-ENTI LOCALI, in relazione al disposto dell'art. 40, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e dell'art. 8 del C.C.N.L. stipulato il 16 novembre 2022, si è riunita la delegazione trattante come istituita ai sensi dell'art. 10 dello stesso C.C.N.L.

Sono presenti:

Per la Delegazione di parte pubblica (costituita con deliberazione di Giunta comunale n. 67 del 28.11.2018):

N.D.	Nominativi	Funzione
	Virgilio Mecca – segretario comunale pro tempore	Presidente
	Luigi Biolcati – responsabile finanziario	Componente

Per la Delegazione di parte sindacale:

N.D.	Nominativi	Organizzazione rappresentata
	Ivano Aguiari	RSU
	Pasquale Brenga	FP CGIL
	Francesco Malin	FP CISL

PREMESSO

– che l'art. 7, comma 4 del C.C.N.L. stipulato il 16.11.2022 testualmente recita:

Sono oggetto di contrattazione integrativa:

- a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come

A 3

LB

ml B

rideterminati dall'art. 84-bis, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del presente CCNL, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL;

g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2;

i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;

j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;

l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del presente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;

m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;

n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;

o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del presente CCNL (Banca delle ore);

p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del presente CCNL;

r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del presente CCNL;

s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 (Lavoro straordinario) del presente CCNL;

t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;

u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;

v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

w) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del presente CCNL, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;

z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8 (Turno) del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni;

aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL;

ab) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;

ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in

luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;

ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;

ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2

(Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;

af) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55, comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

VISTO ancora l'art. 7 del C.C.N.L. 16 novembre 2022, commi 1, 2 e 3, e l'art. 8 dello stesso che, rispettivamente, disciplinano:

a) La composizione delle delegazioni;

b) I tempi e le procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato;

VISTI i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto regioni-autonome locali,

PRESO ATTO dei vincoli previsti dall'art. 40 comma 3 del D.Lgs. n. 165/2001 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;

PRESO ATTO della costituzione del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2022 in base al CCNL 21/05/2018 con determinazione del responsabile dell'area economico finanziaria n. 296 del 25/10/2022 relativamente alla parte stabile;

PRESO ATTO della deliberazione di G.C. n. 73 del 07.11.2022 con cui si autorizzava il Responsabile del Servizio Personale a determinare definitivamente il "Fondo risorse decentrate anno 2021" di cui all'art. 67 del CCNL sottoscritto il 21/5/2018 prevedendo l'integrazione delle risorse corrispondenti al massimo all'1,2% del Monte Salari 1997 (art. 67, comma 4 del CCNL) con la cifra di euro 1.281,94;

PRESO ATTO della definitiva costituzione del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2022 giusta determinazione del responsabile dell'area economico finanziaria n. 313 del 11.11.2022;

CIÒ PREMesso

le parti, che riconoscono la premessa narrativa come parte essenziale del presente accordo, in relazione alle norme prima richiamate,

STIPULANO LA SEGUENTE IPOTESI DI ACCORDO:

1) CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

4   

Il presente contratto, si applica al personale dipendente del Comune di Papozze a tempo indeterminato, con rapporto di lavoro subordinato.

Il presente contratto decentrato integrativo ha efficacia per l'anno 2024.

Le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa. A tal fine, prendono atto che in data 28.12.2023 è stato definitivamente siglato il contratto normativo 2023/2025.

Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

2) CRITERI GENERALI DI RIPARTIZIONE E UTILIZZO DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ

La ripartizione e l'utilizzo delle risorse decentrate del fondo per l'incentivazione del personale dipendente sono strumentali rispetto:

a) alla garanzia della flessibilità, dell'efficienza e della produttività dei servizi di competenza dell'amministrazione coerentemente ai vigenti sistemi di pianificazione, programmazione e ciclo della performance di cui al vigente sistema di valutazione;

b) alla valorizzazione delle competenze professionali del personale incentivando in modo particolare l'impegno e la qualità della prestazione lavorativa resa a favore dell'amministrazione.

Le parti si danno reciprocamente atto che ogni decisione in tema di destinazione delle risorse decentrate all'incentivazione di performance del personale dipendente deve trovare una diretta legittimazione nell'ambito di una diffusa pianificazione delle attività di questa Amministrazione, conformemente alle indicazioni contenute nei suoi programmi, piani pluriennali, bilanci e piano degli obiettivi. Per tale via, dunque, l'obiettivo è quello di tendere al continuo e costante miglioramento del livello quali/quantitativo dei servizi e, al contempo, alla valorizzazione dell'apporto offerto dal personale alla performance organizzativa, misurato sulla base dei risultati conseguiti, introducendo una correlazione dinamica tra remunerazione e contenuti delle posizioni di lavoro in termini di competenze professionali, contributi partecipativi, profili motivazionali e di disagio delle condizioni di lavoro.

Al fine di legittimare una corretta erogazione del trattamento economico accessorio è necessaria la predisposizione di progetti di miglioramento dei servizi al cui conseguimento ed accertamento deve essere condizionata la erogazione degli incentivi, nel rispetto delle disponibilità di bilancio e dell'obbligo di contenimento della spesa per il personale.

Le parti conseguentemente si danno reciprocamente atto che il sistema incentivante, come risultante dalla applicazione del vigente sistema di valutazione, è selettivo, cioè necessariamente orientato al riconoscimento degli apporti lavorativi in funzione del conseguimento degli obiettivi di sviluppo e/o di realizzazione di progetti, di razionalizzazione e di miglioramento dei servizi costituenti effettivi e reali momenti di incremento della performance nel suo complesso.

3) ENTITA' DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

La parte pubblica, nella persona del Presidente, per l'anno 2024, comunica che le risorse decentrate di parte stabile ammontano ad € 26.659,38, come da determinazione del Responsabile dell'area finanziaria

n. 114 del 19.04.2024 mentre il fondo definitivo, sommate le risorse variabili ammonta ad € 28.565,32 di cui:

- € 24.855,94 di parte stabile soggetto al limite D.lgs. 75/2017,
- € 1.803,44 di parte stabile non soggetto al limite D.lgs. 75/2017,
- € 1.905,94 di parte variabile soggetto al limite D.lgs. 75/2017 (Rideterminazione Increm. Stipend. CCNL 16-18)

4) UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2024

Le Parti danno atto che la quota del “Fondo” non disponibile per la contrattazione è pari ad euro 15.764,06, di cui euro 3.555,87 utilizzata per l'indennità di comparto ed euro 12.208,19 per le progressioni orizzontali in essere al 31.12.2023. Pertanto, risulta una parte stabile disponibile per la contrattazione relativa alla parte c.d. stabile di euro 10.895,32.

Alla quota di euro 10.895,32 (per l'anno 2024) va aggiunta la somma di euro 1.905,94, in base all'art. 79, c2 LB, CCNL 19-21, integrazione 1,2% monte salari 1997, come stabilito dalla Deliberazione di G.C. n. 18 del 07/05/2024 per arrivare quindi alla somma complessiva di € 12.801,26;

Le parti prendono atto che in base al parere ARAN DEL 4.11.2020 N. 121, la previsione contrattuale della permanenza di 24 mesi non può essere derogata dal contratto integrativo e che conseguentemente potranno partecipare alla selezione per le progressioni economiche orizzontali tutto il personale che al primo gennaio 2024 aveva un'anzianità di servizio nella categoria di 24 mesi;

Su richiesta della RSU le parti stabiliscono di destinare la somma di € 2.250,00 per nuove progressioni economiche con decorrenza 01.01.2024, fermo restando il rispetto dei limiti previsti dalla circolare n. 15 del 2019 della Ragioneria Generale dello Stato, da attuarsi sulla base dell'art. 8 del CCI normativo siglato prendendo a riferimento le valutazioni della performance individuale del triennio 2021, 2022, 2023 così come risultanti dalle schede predisposte ovvero, in caso di mancanza di un anno, il biennio. Tale somma è prelevata dalla parte stabile del fondo.

Nel rispetto del principio di selettività delle procedure di progressione orizzontale previste dal D.Lgs. 150/2009 e conformemente a quanto previsto dalla sopracitata circolare della Ragioneria Generale dello Stato, le parti concordano di ripartire le progressioni orizzontali assicurando una progressione orizzontale ai funzionari elevata qualificazione (ex categoria D) ed una progressione orizzontale agli operatori esperti (ex categoria B).

Quindi, la residua quota del fondo disponibile ammontante ad euro 10.551,26 verrà così destinata:

- in quanto ad euro 1.878,00 per l'indennità condizioni di lavoro destinata a remunerare lo svolgimento delle attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute o implicanti il maneggio di valori come stabilito dall'art. 70-bis del CCNL 2016/2018;
- in quanto ad euro 2.170,84 per indennità per specifiche responsabilità come stabilito dall'art. 84, c1, del CCNL 2019/2021;
- in quanto ad € 4.551,70 alla performance organizzativa pari ad un importo del 70% del totale da attribuire da parte dei responsabili di area sulla base del piano della performance per l'anno 2024, nonché sulla base della valutazione del personale, secondo il sistema della performance in vigore;
- in quanto ad € 1.950,72 alla performance individuale pari ad un importo dell'30% del totale da attribuire da parte del responsabile di area sulla base del piano della performance per l'anno 2024 sulla base degli obiettivi ivi previsti in conformità agli obiettivi generali e specifici contenuti nei documenti programmatori del comune di Papozze nonché secondo quanto previsto dal vigente sistema di valutazione della performance dell'ente.

6



Le parti danno atto che, in applicazione di quanto previsto dall'art. 69 del CCNL 2016/2018, ai dipendenti che conseguano la valutazione più elevata sulla performance individuale, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio dei premi individuali assegnati al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi, che tale maggiorazione è attribuita a n. 1 dipendente sulla base delle regole del CCI normativo e che la maggiorazione trova il suo finanziamento all'interno della quota di risorse assegnata alla performance individuale. Laddove tale quota risulti incapiente tutti i premi assegnati saranno corrispondentemente riproporzionati.

5) INTERPRETAZIONE AUTENTICA

Le parti danno atto che, qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.C.I., le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto dovranno incontrarsi tempestivamente, e comunque 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.I..

6) DISPOSIZIONI FINALI

Le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite da un successivo contratto, salvo il caso in cui intervengano contrastanti disposizioni di legge o di contratto nazionale.

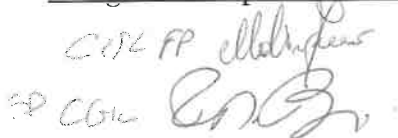
Letto, approvato e sottoscritto.

Papozze, 23 luglio 2024

Delegazione di parte pubblica



Delegazione di parte sindacale



Rappresentanza Sindacale Unitaria

