



COMUNE DI POGGIO BUSTONE

DECORATO AL VALOR MILITARE

PROVINCIA DI RIETI

C.A.P. 02018

Cod. Fis. Part. IVA 00108830571

Tel. 0746/689901

Fax 0746/688252- 688515

E-mail: amministrativo@comune.poggiobustone.ri.it

VERBALE UTILIZZO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2025

Premesso che:

in data 12.12.2023 è stato sottoscritto il Contratto Decentrato Integrativo giuridico ed economico, con validità triennale ed efficace fino alla stipulazione del successivo (art.1 comma 3);

il Responsabile del Settore Finanziario, con propria Determina n.33 del 08/04/2025, ha costituito il Fondo delle Risorse Decentrate per l'annualità 2025;

la Giunta Comunale, con deliberazione n. 44 del 06.08.2025 dichiarata i.e., ha rideterminato la delegazione trattante di parte pubblica ed ha individuato le linee guida per lo svolgimento della trattativa con la delegazione sindacale;

In data 27.08.2025 alle ore 15,30, a seguito convocazione prot.5718 del 25.08.2025, in presenza presso la sede comunale, ha avuto luogo l'incontro tra :

Delegazione di parte pubblica nelle persone:

- Dott. Avv. Marco MATTEOCCI (Segretario Comunale)
(Presidente)
- Dott.ssa Nicoletta DEL PIO (Resp. Area Amministrativa)

Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di

BATTISTI RENATO	R.S.U. Aziendale
CERRONI ANDREA	R.S.U. Aziendale
MARTELLUCCI STEFANIA	R.S.U. Aziendale
MARIANTONI Emanuela	- C.I.S.L. - FP.....
DE SANTIS WALTER	- U.I.L. - FPL.....
ALESSANDRINI Riccardo	- U.I.L. - FPL
DE SANTIS Massimiliano	- FP C.G.I.L.....

- **RICHIESTA ARTICOLAZIONE ORARIO DI LAVORO SU CINQUE GIORNI LAVORATIVI**

Le Organizzazioni Sindacali e la RSU richiamano quanto già rappresentato con la nota prot. n. 3906 del 10.06.2025, con la quale i dipendenti comunali hanno richiesto l'articolazione dell'orario di lavoro su cinque giorni settimanali.

Viene ribadita la proposta di istituire la cosiddetta "settimana corta", considerata misura idonea a garantire un miglior benessere lavorativo per i dipendenti e a determinare, al contempo, un risparmio di spesa per l'Ente.

Le parti sindacali sollecitano pertanto la Giunta Comunale a fornire una risposta tempestiva ai lavoratori.

La parte pubblica, preso atto delle previsioni contenute nel CCNL, che consente l'articolazione dell'orario di lavoro su cinque giorni salvo motivate esigenze organizzative, si impegna a rappresentare formalmente alla Giunta Comunale la proposta avanzata dalle Organizzazioni Sindacali e dalla RSU circa l'adozione della settimana corta.

- **CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA PARTE ECONOMICA 2025**

Le RSU pongono all'attenzione dell'Ente la questione relativa agli elementi di attribuzione dei differenziali stipendiali, evidenziando la necessità di garantire pari trattamento a tutti i dipendenti, sia per il parametro della valutazione annuale della prestazione, sia per il parametro dell'anzianità di servizio. Per tale motivo si concorda di utilizzare, a decorrere dall'anno 2025, una nuova tabella di valutazione, allegata alla presente, che sostituisce l'allegato A) del Contratto Integrativo giuridico ed economico, con validità triennale ed efficace fino alla stipulazione del successivo (art.1 comma 3) sottoscritto in data 12.12.2023. Tale modifica si rende necessaria al fine di garantire ampio accesso a tutti i dipendenti, soprattutto coloro che non hanno ancora beneficiato dell'attribuzione, in coerenza con i criteri previsti dalla parte normativa del contratto. Resta fermo il punteggio attribuito alla formazione.

Le risorse residue di parte stabile, pari ad € 3.937,95, oggetto della presente contrattazione sono da destinare:

- attribuzione di differenziali stipendiali (ex P.E.O.), con decorrenza 01.01.2025, per il 50% degli aventi diritto, previo avviso, con rispetto dei criteri di cui al CCDI vigente, € 3.000,00;
- l'ulteriore somma residua di parte stabile, pari ad € 937,95, più € 672,22, di parte variabile, per complessivi € 1.610,17 è da destinarsi alla produttività collettiva.

Le parti stabiliscono, altresì, che gli eventuali importi non utilizzati degli istituti finanziati dalla presente contrattazione andranno ad alimentare l'istituto della performance individuale.

Qualora il revisore dei conti esprima parere positivo sulla contrattazione decentrata integrativa, il presente verbale assumerà effetti giuridici ed economici a decorrere dalla data di approvazione dello stesso da parte della Giunta Comunale, senza necessità di un'ulteriore sottoscrizione definitiva.

FONDO RISORSE DECENTRATE VARIABILI

Relativamente al FONDO RISORSE DECENTRATE VARIABILI per un totale di € 31.672,22 si stabiliscono le seguenti indicazioni :

Progetti autofinanziati :

- a. Risorse relative agli incentivi tecnici con le percentuali che verranno stabilite con Regolamento dall'Ente, da approvare con delibera di Giunta Comunale;
- b. Attività svolte per rilevazioni statistiche dell'ISTAT, il compenso ISTAT sarà attribuito e liquidato dopo accreditamento dei fondi, fra i partecipanti alla rilevazione in relazione al ruolo ricoperto ed all'effettiva quantità di lavoro svolto;
- c. In relazione ai messi notificatori, compensi come da contratto decentrato integrativo di parte normativa;
- d. Progetto autofinanziato mirato alla sicurezza stradale finanziato con i proventi contravvenzionali così come previsto dal comma 5 bis dell'art. 208 del nuovo codice della strada nella misura non superiore al 12,50% del 50% dell'incassato annuo;
- e. Progetto autofinanziato condono edilizio le istanze presentate ai sensi delle leggi 28/02/1985 n. 47, 23/12/1994 n. 724 e 24/11/2003 n. 326, si prende atto della delibera di G.C. n. 89 del 18.12.2014, per quanto attiene il compenso da corrispondere al dipendente utilizzato nella misura del 10% delle somme incassate dall'Ente a titoli di oneri concessori e del 10% della quota derivante dal 50% del conguaglio delle somme recuperate a titolo di oblazione;
- f. Progetto autofinanziato finalizzato all'accertamento ed al calcolo del danno ambientale pratiche condono edilizio – accordo sottoscritto in data 30.11.2011 che prevede un compenso da corrispondere al dipendente utilizzato nella misura del 08% delle somme incassate a titolo di Danno Ambientale art.167 D.Lgs 42/2004 e ss.mm.ii.

Si da atto che per i punti "a,b,c,d,f," le percentuali ed i compensi così come determinati sono da intendersi comprensivi degli oneri riflessi, previdenziali ed assistenziali, ma non dell'IRAP che rimane comunque a carico del quadro economico di riferimento;

Per tutto quanto non previsto nella presente ipotesi, si fa esplicito rinvio al CCNL vigente.

Le parti stabiliscono, altresì, che gli eventuali importi non utilizzati degli istituti finanziati dalla presente contrattazione andranno ad alimentare l'istituto della performance individuale.

Qualora il Revisore dei Conti esprima parere positivo sulla contrattazione decentrata integrativa, il presente verbale assumerà effetti giuridici ed economici, a decorrere dalla data di approvazione dello stesso da parte della Giunta Comunale, senza necessità di un'ulteriore sottoscrizione definitiva.

Delegazione di parte pubblica nella persona:

- Dott. Avv. Marco MATTEOCCI (Segretario Comunale)
(Presidente)
- Dott.ssa Nicoletta DEL PIO (Resp. Area Amministrativa)

Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di :

BATTISTI RENATO	R.S.U. Aziendale
CERRONI ANDREA	R.S.U. Aziendale
MARTELLUCCI STEFANIA	R.S.U. Aziendale ✓
MARIANTONI Emanuela	- C.I.S.L.- FP.....
DE SANTIS WALTER	- U.I.L. - FPL.....
ALESSANDRINI Riccardo	- U.I.L. - FPL
DE SANTIS Massimiliano	- FP C.G.I.L.....

ALLEGATO A - Valutazione dei titoli per le progressioni economiche all'interno delle Aree

A) Valutazione individuali annuali della prestazione

La valutazione della prestazione lavorativa sarà effettuata sulla base della media dei risultati individuali annuali rilevati dal sistema di valutazione dell'ultimo triennio. In particolare si terrà conto della qualità del contributo assicurato da ciascun dipendente alla performance della struttura di appartenenza. Qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio o per cause non imputabili al dipendente in relazione ad una delle annualità si andrà a verificare la valutazione disponibile in ordine cronologico.

Per gli incaricati di EQ si terrà conto del livello di conseguimento degli obiettivi assegnati, secondo le medesime fasce di punteggio sotto indicate.

Qualora il dipendente su due distinti periodi abbia conseguito una valutazione in qualità di incaricato di EQ ed una in relazione alla produttività, le suddette valutazioni verranno ponderate tenendo conto dell'arco temporale di riferimento.

Il punteggio massimo attribuibile alla valutazione della performance per le Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed EQ è pari a punti 60/100

L'attribuzione del punteggio di valutazione riferito all'ultimo triennio sarà attribuito dalla Commissione sulla base dei dati in possesso dell'Amministrazione:

Area Operatori e Operatori Esperti		Area Istruttori		Area Funzionari ed EQ	
91-100	60 PUNTI	91-100	60 PUNTI	91-100	60PUNTI
81-90	55 PUNTI	81-90	55 PUNTI	81-90	55 PUNTI
71-80	50 PUNTI	71-80	50PUNTI	71-80	50PUNTI
61-70	45 PUNTI	61-70	45 PUNTI	61-70	45 PUNTI
51-60	40PUNTI	51-60	40PUNTI	51-60	40PUNTI

Per il personale in comando, distacco o aspettativa per incarichi presso pubbliche amministrazioni, sarà utilizzata, ove compatibile, la valutazione acquisita dall'Amministrazione presso cui il dipendente ha prestato servizio nel triennio di riferimento. Le stesse modalità valutative sono applicabili anche ai dipendenti transitati presso questa Amministrazione all'esito di processi di mobilità.

A tal fine, i candidati interessati dovranno reperire e produrre presso l'Amministrazione competente idonea documentazione che attesti la valutazione delle performance individuali conseguite nell'ultimo triennio, da far pervenire al protocollo.

Qualora nel triennio di riferimento si sia verificata la prolungata assenza del dipendente a causa di distacco sindacale pari o superiore al 50% in assenza della relativa valutazione, al dipendente sarà applicata la media delle valutazioni conseguite dal personale dalla medesima area di inquadramento.

Stesso principio sarà adottato nel caso in cui al dipendente non sia stata redatta apposita valutazione nell'amministrazione dove il dipendente ha prestato precedentemente servizio prima di essere assunto presso questo ente.

B) Esperienza maturata alla data di attribuzione del differenziale stipendiale nella posizione economica precedente a quella per la quale si concorre punti 30/100

- ▶ Da due anni a due anni e sei mesi **punto 10;**
- ▶ Da due anni, sei mesi ed un giorno a tre anni **punti 15;**
- ▶ Da tre anni ed un giorno a sei anni **punti 20;**
- ▶ Oltre sei anni **punti 30;**

Alla formazione del punteggio relativo all'esperienza professionale concorre anche il periodo di lavoro, con o senza soluzione di continuità, effettuato presso la Pubblica Amministrazione con contratti a tempo determinato o a tempo parziale.

La progressione economica orizzontale sarà attribuita ai dipendenti idonei che avranno conseguito il punteggio più alto all'interno della categoria, in ordine decrescente.

In caso di parità di punteggio si terrà conto dell'anzianità di servizio calcolata sugli effettivi giorni in servizio, nel caso di ulteriore parità, si utilizzeranno i seguenti criteri, in ordine di priorità:

1. maggiore anzianità di servizio nella posizione economica in godimento presso l'ente;
2. maggiore anzianità di servizio.