

**VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE DIPENDENTE – PARTE ECONOMICA – RIPARTIZIONE E
DESTINAZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2022**

Oggi si sono riuniti presso la sede del Comune di Pieve a Nievole:

- la delegazione trattante di parte pubblica, rappresentata dal Presidente Bonacchi Monica;
- le RSU aziendali nelle persone di Tonfoni Gino, Baldasseroni Roberto;
- il rappresentante sindacale Andrea Bini per la CISL FPS;
- il rappresentante sindacale Riccardo Cappellini per la CGIL FP;

per sottoscrivere il contratto collettivo integrativo del personale dipendente – parte economica – ripartizione e destinazione del fondo delle risorse decentrate anno 2022, allegato al presente verbale per farne parte integrante e sostanziale;

Pieve a Nievole, li 20/12/2022

Per la delegazione trattante di parte pubblica:

Bonacchi Monica – Presidente



Per le RSU:

Tonfoni Gino



Baldasseroni Roberto



Rappresentanti sindacali:

Andrea Bini – CISL FPS



Riccardo Cappellini - CGIL FP



COMUNE DI PIEVE A NIEVOLE
(Provincia di Pistoia)

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE – PARTE
ECONOMICA – RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE
DECENTRATE ANNO 2022**

Premesso che:

- con determinazione n. 589 del 01.12.2022 il Responsabile del Settore Economico Finanziario Amministrativo e di Supporto ha costituito il Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022;
- con deliberazione G.C. n. 138 del 02.12.2022 sono stati indicati gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione anno 2022;

Richiamato il CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE TRIENNIO 2019/2021 sottoscritto in data 07.03.2019;

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1 - La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 determinati per effetto di norme contrattuali o di accordi decentrati pregressi. Le risorse con destinazione vincolata sono così quantificate per l'anno 2021:

•**Progressioni economiche orizzontali** all'interno della categoria, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. b), del CCNL del 01.04.1999 e ora degli artt. 16 e 68, comma 1, del CCNL del 21.05.2018. Gli importi destinati alle progressioni economiche orizzontali sono a totale carico del fondo delle risorse decentrate, integrato delle somme relative agli incrementi stipendiali previsti dai rinnovi dei contratti collettivi nazionali relativamente alle singole posizioni di sviluppo più elevate riconosciute al personale. Le risorse stabili necessarie per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali e dei differenziali economici sono quantificate in € 65.491,00;

•**Indennità di comparto**, ai sensi art. 33 del CCNL del 22.01.2004 e ora dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21.05.2018. La quota necessaria per il finanziamento dell'indennità per il personale a tempo indeterminato e a tempo determinato è stimata in € 18.302,04;

•**Indennità personale docente**, ai sensi dell'art. 31 CCNL 14.9.2000 e dell'art. 6 CCNL 05.10.2001, e ora dell'art. 68, comma 1, del CCNL del 21.05.2018. La quota necessaria per il

finanziamento dell'indennità per il personale a tempo indeterminato e a tempo determinato è stimata in € 180,74;

•**Primo inquadramento di alcune categorie di lavoratori in applicazione del CCNL del 31.3.1999 (area di vigilanza e personale della prima e seconda qualifica funzionale** quantificato in € 762,04;

2 - Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato nella misura di € 84.735,82.

3 - Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 21.05.2018.

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1- Le parti concordano che una percentuale consistente del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del CCNL 21.05.2018 sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.

2 - Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

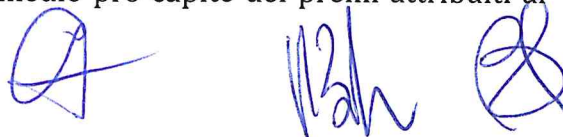
3 - Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

Incentivi legati alla misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale

1. Ai fini dell'incentivazione del merito, a fronte della verifica di effettivi incrementi di produttività e del miglioramento dei servizi, sono destinati € 20.840,00.
2. Il fondo così ottenuto viene ripartito: il 60% da destinare alla valutazione dell'apporto della performance organizzativa ed il rimanente 40% all'apporto della performance individuale.
3. La valutazione ai fini dell'attribuzione degli incentivi e la tempistica sono specificati nel Regolamento approvato con deliberazione G.C. n. 38 del 28.02.2019.

Disciplina del premio differenziale individuale (art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21.05.2018)

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio.
2. La misura della maggiorazione relativa alla determinazione del premio differenziale non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al

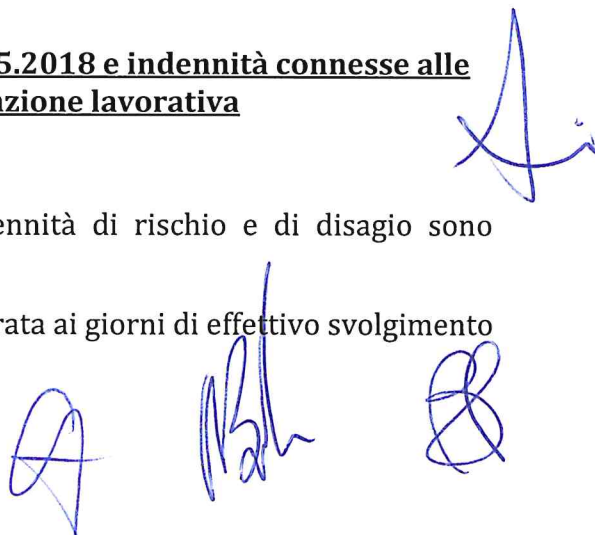


personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'Ente, relativa alla performance individuale/organizzativa. Per valutazione positiva si intende un grado di giudizio che abbia dato luogo all'effettivo riconoscimento di una quota di premialità individuale.

3. Per quanto concerne la quota di personale valutato, a cui tale maggiorazione verrà attribuita, essa viene così definita:
 - Il numero dei dipendenti annualmente interessati non può essere superiore a 2;
 - La maggiorazione è attribuita in ordine decrescente, a partire dal valore di performance individuale più elevato, fino al concorso del numero di 2 unità interessate;
 - La soglia di n. 2 unità non può essere superata: in caso di pari merito precede il dipendente che ha assicurato la maggior presenza in servizio nell'anno a cui si riferisce il premio; in caso di ulteriore parità precede il dipendente che non ha beneficiato del premio differenziale nell'anno precedente e, in caso di una ulteriore parità, il dipendente con maggior anzianità di servizio nell'Ente;
 - Per l'attribuzione di tale maggiorazione, sarà tenuto conto soltanto dei valori di performance individuale/organizzativa superiori al **95%**.
4. Ai fini del calcolo della quota di differenziazione del premio individuale, si procede come segue:
 - a) Le risorse complessivamente disponibili per l'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale (eventualmente decurtate nelle ipotesi in cui gli obiettivi di Settore non siano stati raggiunti, secondo i parametri stabiliti dal Sistema di Misurazione e Valutazione applicabile nel tempo), vengono divise per il numero dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa, ricavando l'importo medio pro-capite potenziale;
 - b) Si calcola l'importo del 30% di tale valore medio pro-capite e lo si moltiplica per il numero di due unità; l'importo così ottenuto si accantona in vista della attribuzione effettiva;
 - c) Le risorse destinate alla performance, al netto della quota accantonata, sono ripartite fra i dipendenti secondo il processo descritto all'art. 5 del CDI 2019/2021;
 - d) Il premio spettante ai dipendenti individuati secondo quanto stabilito al punto 3, sarà aumento di 1/2 del valore della quota accantonata come stabilita al punto b).

Indennità condizioni di lavoro art. 70 bis, CCNL 21.05.2018 e indennità connesse alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa

1. Per l'anno 2022 l'entità e la disciplina dell'indennità di rischio e di disagio sono quantificate in € 2.900,00.
2. l'indennità di cui al precedente comma è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i valori di seguito indicati:



a) personale esposto a rischio

€ 1,33 al giorno

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva identificazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile:

- esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, etc.
- esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, etc, anche non permanenti.
- Esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute.
- Esposizione al rischio di lesioni, traumi, malattie, etc, connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

b) Personale adibito ad attività disagiate

€ 1,15 al giorno

3. L'indennità di disagio è riconosciuta al personale che opera, con carattere di prevalenza, in presenza delle situazioni di disagio di seguito indicate:

- Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione di lavoro (escluso il turno; es. orario frazionato, orario plurisettimanale, etc.)
- Esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti ad ogni situazione climatica, etc.)
- Esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolari intensità, complessità e criticità.

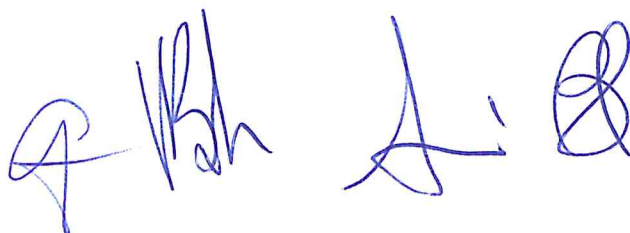
4. L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Responsabili di Settore.

5. L'indennità viene erogata sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile entro la mensilità di maggio dell'anno successivo alla maturazione.

6. Le parti prendono atto che una parte consistente delle risorse stabili disponibili dopo avere garantito gli istituti vincolati di cui all'art. 3 è necessaria per la copertura delle indennità collegate alle modalità di svolgimento delle seguenti prestazioni di lavoro: **turnazione, maggiorazione festiva e reperibilità**. Sulla base delle attuali risultanze, la spesa prevista per l'anno 2022 è la seguente:

a) Indennità di turno e maggiorazione oraria (art. 23 CCNL 21.05.2018, art. 24 CCNL 14.09.2000 e art. 68, comma 2, lett. d) CCNL 21.05.2018) è stimata in € 12.600,00;

b) Reperibilità (art. 24 e art. 68, comma 2, lett. d), CCNL 21.05.2018) è stimata in € 600,00;



**Indennità per specifiche responsabilità – art. 70-quinquies, comma 1 e 2, CCNL
21.05.2018)**

1. Ai dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D, non titolari di posizione organizzativa, può essere attribuito, con provvedimento del Responsabile del Settore di appartenenza, il compenso per specifiche responsabilità al fine di remunerare incarichi che comportino il conferimento di responsabilità che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria. La spesa prevista per l'anno 2022 è stimata in € 6.400,00.

2. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni.

3. Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi che comportano specifiche responsabilità, si terrà conto dei seguenti due criteri:

- Complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità
- Livello di autonomia

4. Il compenso lordo annuo sarà attribuito secondo la seguente tabella:

| COMPLESSITÀ INCARICO / LIVELLO AUTONOMIA | FASCIA DI VALUTAZIONE | COMPENSO LORDO ANNUO |
|--|------------------------------|-----------------------------|
| <p>➤ Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi presuppongono anche relazioni e rapporti interorganici con enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimessa in capo a chi assume l'incarico, distinguendosi in casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è particolarmente diversa e non definibile. Particolare rilievo è dato alle attività svolte nell'ambito di strutture organizzative (Settori) o Servizi diversi da quelli di appartenenza.</p> <p>➤ Il soggetto agisce con un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.</p> | ELEVATA | € 1.500,00 |
| <p>➤ Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi presuppongono anche relazioni e rapporti interorganici con enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali. Particolare rilievo è dato alle attività svolte nell'ambito di strutture organizzative (Settori) o Servizi diversi da quelli di appartenenza.</p> | MEDIA | € 1.000,00 |

| | | |
|---|--------------|-----------------|
| <p>➤ Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.</p> | | |
| <p>➤ Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti non complessi, che possono tuttavia avere rilievo anche esterno all'ente o alla struttura di appartenenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Particolare rilievo è dato alle attività svolte nell'ambito di strutture organizzative (Settori) o Servizi diversi da quelli di appartenenza.</p> <p>➤ Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile di Settore di appartenenza.</p> | <p>BASSA</p> | <p>€ 500,00</p> |

5. In accordo con gli indirizzi dell'Amministrazione di cui alla delibera GC n. 198 del 02.12.2022, per l'anno 2022 e limitatamente alla casistica sotto specificata, il limite massimo del compenso per specifiche responsabilità art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 21.05.2018, è innalzato al massimo consentito dal CCNL ovvero € 3.000,00 annui:

"...RITENUTO, in particolare, necessario che quota parte delle risorse decentrate, a fronte di fondi limitati e allo stato non incrementabili, venga destinata a remunerare le specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 1 e 2 del CCNL 21.5.2018, con particolare riferimento a quelle di cui al comma 1, in relazione alle sopravvenute esigenze organizzative dell'Ente, che hanno impegnato parte del personale dipendente in mansioni plurime e disomogenee in più di 2 settori. Per questa casistica si autorizza il superamento degli importi stabiliti in sede di contrattazione integrativa parte giuridica del triennio 2019/2021 innalzando gli stessi fino al limite consentito dal CCNL 2018"....

5. Ai dipendenti appartenenti alle categorie B, C, e D, non titolari di posizione organizzativa, a cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.05.2018, disciplina già prevista dall'articolo 17 comma 2 lettera i) del CCNL 1.4.1999, compete una indennità nella misura massima di € 350,00 annui.

6. A titolo esaustivo si precisa che la predetta indennità è legata alle seguenti funzioni:

- Ufficiale di Stato Civile e Ufficiale di Anagrafe
- Elettorale
- Protezione civile - Responsabilità dell' UOPC e della sala operativa
- Protezione Civile - Gestione dati del servizio di protezione civile
- Ufficio per le relazioni con il pubblico
- Responsabile dei tributi

7. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di maggio dell'anno successivo alla maturazione. Sono riproporzionate all'eventuale percentuale di part-time e ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

8. Le indennità di cui al presente articolo hanno cadenza annuale e decadono, salvo revoca anticipata, al 31 dicembre di ogni anno.

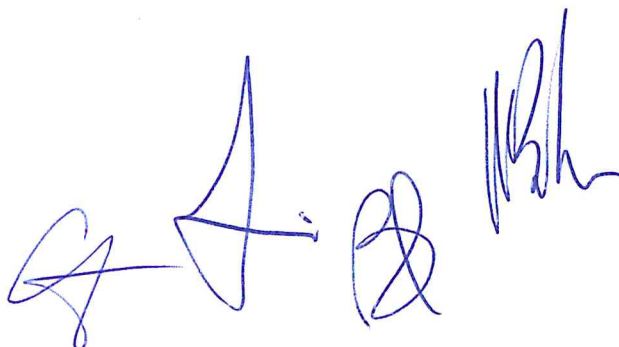
9. Il riconoscimento e la quantificazione dell'indennità spettante ai dipendenti è attuato con atto formale dei Responsabili di Settore.

Indennità di servizio esterno – art. 56-quinquies, CCNL 21.05.2018

1. Ai sensi dell'articolo 56-quinquies del CCNL 21.05.2018, al personale di Polizia Locale che svolge in via continuativa servizi esterni di vigilanza compete un'indennità giornaliera. Ai fini del riconoscimento dell'indennità, "in via continuativa" si intende la prestazione lavorativa ordinaria che comporti almeno due ore di servizio svolto all'esterno per ogni turno di lavoro.

2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di condizioni di lavoro cui all'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018.

3. la misura dell'indennità giornaliera è fissata nella misura di **€ 2,00**, prevedendo per l'anno 2022 una spesa complessiva di **€ 2.100,00**.

Four handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally from left to right. The signatures are stylized and appear to be of different individuals.