

COMUNE DI SAN VINCENZO

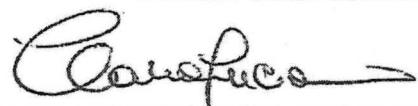


CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI SAN VINCENZO TRIENNIO 2023-2025

Accordo per l'utilizzo del Fondo delle Risorse decentrate per l'anno 2024

Il giorno 20 Dicembre 2024 presso la sede del Comune di San Vincenzo viene sottoscritto il presente accordo per l'utilizzo del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2024 (CCDI 2023-2025).

Il Presidente della delegazione trattante
Dott.ssa Ilaria Luciano



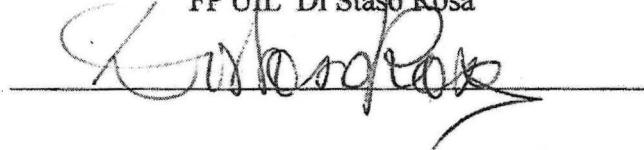
Per la parte sindacale - Provinciale
FP CGIL Scalabrini Mauro



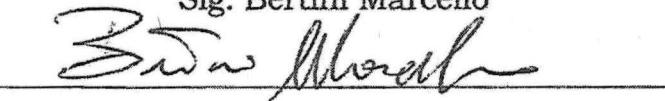
Per la parte sindacale - Provinciale
FP CISL Catalucci Stefano



Per la parte sindacale - Provinciale
FP UIL Di Stasio Rosa



Per la RSU
Sig. Bertini Marcello



Richiamato il CCDI 2023-2025 del Comune di San Vincenzo, sottoscritto in data 22/12/2023;

Ritenuto opportuno, dopo ampio confronto con le RSU e le OO.SS. territoriali, apportare per l'anno 2024, alcune modifiche all'accordo precedente;

Di seguito si elencano gli articoli che si intende modificare, per l'anno 2024:

Art. 8 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2024 e successivi

art. 7, comma 4, lett. a) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a) del CCNL-2022 e degli articoli 79 e 80 del medesimo CCNL, le parti concordano quanto segue:

Per l'anno 2024, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, desunte dalla determinazione di costituzione n° 1048 del 04/12/2024 ammontano a euro 495.490,75 al lordo delle risorse necessarie per corrispondere:

1. I differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL-2022 per euro 180.314,92;
 2. quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004 per euro 53.654,91;
 3. incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14 settembre 2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5 ottobre 2001 per euro 10.277,26;
- b) Tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL-2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL, in valori assoluti, come di seguito riportato:

NUM.	ISTITUTO	RIF. NORMATIVO	IMPORTO
1.	Performance organizzativa e individuale comprensiva del premio	Art. 80, co. 2 e art. 81	42.450,00
2.	Compensi lavoro straordinario giorno riposo settimanale	Art. 24 c. 1 Ccnl 14/09/2000	000
3.	Indennità condizioni lavoro (rischio – disagio – maneggio valori)	Art. 70-bis CCNL-2018 e 84-bis, CCNL-2022	11.000,00
4.	Indennità di turno	Art. 30	28.400,00
5.	Indennità di reperibilità	Art. 24, CCNL-2018	25.400,00
6.	Indennità per specifiche responsabilità	Art. 84	19.250,00
7.	Indennità di funzione Polizia locale	Art. 97	1.200,00
8.	Indennità servizio esterno Polizia locale	Art. 100	3.400,00
9.	Compensi previsti da disposizioni di legge	Art. 82, co. 2, lett. g)	80.894,51
10.	Risorse per scelte organizzative e gestionali	Art. 79, comma 2, lett. c)	25.000,00
11.	Ad personam (differenziale per progr. Verticali)		500,00
TOTALE			237.494,51

Per gli anni successivi al 2024, gli importi di cui sopra, adeguati da quanto previsto negli articoli successivi, vengono confermati salvo definizione con cadenza annuale, in sede di contrattazione decentrata, secondo la previsione dell'articolo 8, comma 1, del CCNL-2022.

3. A livello generale si stabilisce che le somme sopra riportate costituiscono la spesa massima possibile per ciascun istituto nel triennio) di riferimento.

* Maggiori spese dovute esclusivamente a turno, reperibilità, maggiorazioni comporteranno un'automatica riduzione delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

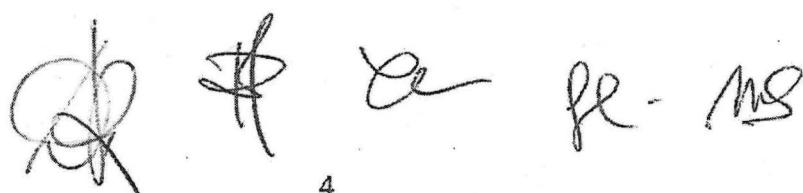
* Minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

Vengono modificati anche gli allegati "A" e "B" come di seguito descritti:

Allegato "A" al CCI 2023/2025 (Annualità 2024)

**DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE
AREE**
(art. 14 CCNL-2022 e art. 9 CCI)

- a) Sulla base delle risorse aggiuntive stanziate per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL-2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022;
- b) L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente;
- c) possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica, ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
- d) sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL-2022;
- e) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate;
- f) la progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto;
- g) l'esito della procedura selettiva ha validità per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
- h) la graduatoria, viene predisposta dal Responsabile del servizio Personale (per tutto l'Ente), sulla base degli aventi diritto perché in possesso dei requisiti previsti;
- i) le graduatorie di cui al comma 8 vengono composte sulla base dei criteri riportati nella tabella "1" riportata in fondo al presente allegato;
- j) Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati (consegnata a mano o per email istituzionale, se presente, da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al servizio Personale e al segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il segretario comunale con la collaborazione del Servizio del Personale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva;
- k) I dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (EQ), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 3, 4 e 9. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Segretario Comunale. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della procedura di cui al punto n. 5, in via preventiva, potranno essere definite, in sede di contrattazione decentrata, il numero delle progressioni destinate ai dipendenti dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, incaricati ai sensi degli articoli 16 e 19, del CCNL-2022, che verrà selezionato sulla base di una specifica graduatoria a cui partecipano tutti i dipendenti incaricati di EQ;
- l) Per l'anno 2024 si prevedono le seguenti progressioni economiche all'interno di ciascuna area:

The image shows four handwritten signatures in black ink. From left to right: 1) A signature that appears to be 'G. R.' or 'G. Ricci'. 2) A signature that appears to be 'S. R.' or 'S. Ricci'. 3) A signature that appears to be 'D. R.' or 'D. Ricci'. 4) A signature that appears to be 'R. - M.B.' or 'Ricci - M. B.'

AREA	PROGRESSIONI NUMERO	COSTO UNITARIO	COSTO COMPLESSIVO	NOTE
Operatori	1.	550,00	550,00	
Operatori esperti	6	650,00	3.900,00	
Istruttori	6	750,00	4.500,00	
Funzionari (non titolari di P.O.)	2	1.600,00	3.200,00	
Funzionari titolari di PO	1	1.600,00	1.600,00	
Costo complessivo			13.750,00	

*Il costo complessivo può subire delle variazioni in aumento, per l'Area Istruttori e Area Funzionari, qualora sia interessato personale delle Sezioni speciali, ex articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022.

Tabella "1" – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie
I. art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL-2022 -

CRITERIO Lettera d)	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
VALUTAZIONE: Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità	90	Criterio della media aritmetica
ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa amministrazione del comparto Funzioni locali	10	Due punti all'anno, per un massimo di cinque anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento.

Criteri in caso di parità di punteggio

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL-2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area e di ciascun settore, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

- a) Dipendente, con nucleo familiare monoredotto, con il più alto numero di figli minori a carico;
- b) Dipendente, con il più alto numero di figli minori a carico;
- c) Dipendente con più anni di servizio nei ruoli della pubblica amministrazione;
- d) Dipendente più anziano di età.

Allegato "B" al CCI 2023/2025 del 22/12/2023

MISURA DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (articolo 84, CCNL-2022 e articolo 12 CCDI 2023-2025)

Per quanto riguarda l'importo da destinare alle indennità di specifica responsabilità, per l'anno 2024 le stesse sono già state attribuite e liquidate mensilmente, in base a quanto previsto nell'allegato B al CCI 2023-2025, sottoscritto in data 22/12/2023, da gennaio 2025 ci si riserva di rivedere i criteri e gli importi di attribuzione delle stesse, senza comunque superare l'importo massimo previsto di 19.500,00 euro.

Schema costituzione
FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2024

FONTE	DESCRIZIONE	Valore
RISORSE STABILI		
Art. 67 comma 1	Importo unico consolidato anno 2017 - al netto P.O. per enti con dirigenza	262.055
Art. 67 comma 2 lett. a)	Incremento € 83,20 per ogni dip. in servizio al 31/12/2015 (102+6)	8.986
Art. 67 comma 2 lett. b)	Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018	5.258
Art. 67 comma 2 lett. c)	Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	11.438
Art. 67 comma 2 lett. d)	Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001	-
Art. 67 comma 2 lett. e)	Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale	-
Art. 67 comma 2 lett. g)	Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	-
Art. 79, comma 1, lett. b) – CCNL 2109-2021	Incremento euro 84,50 per dipendente al 31/12/2018 (n. 107)	9.042
Art. 79, comma 1, lett. d) – CCNL 2109-2021	Differenziali PEO sul personale presente al 01/01/2021	7.650
Art. 79, comma 1bis – CCNL 2109-2021	Differenziali D3 e B3	41.477
Art. 67 comma 2 lett. h)	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica	7.756
TOTALE RISORSE STABILI		353.661

INCREMENTI VARIABILI		
Art. 67 comma 3 lett. a)	Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	-
Art. 67 comma 3 lett. a)	Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi riferiti ad attività ordinariamente rese prima dell'entrata in vigore del D.L. n. 78/2010. (soggetti a limite)	-
Art. 67 comma 3 lett. b)	Piani di razionalizzazione	-
Art. 67 comma 3 lett. c)	Risorse da specifiche disposizioni di legge NON soggette a limite (Incentivi funzioni tecniche)	40.000
Art. 67 comma 3 lett. c) – art. 1 comma 1091 (IMU e TARI)	Risorse da specifiche disposizioni di legge NON soggette a limite (recupero evasione)	40.895
Art. 67 comma 3 lett. c)	Risorse da specifiche disposizioni di legge NON soggette a limite (Compensi ISTAT)	-
Art. 67 comma 3 lett. c)	Risorse da specifiche disposizioni di legge soggette a limite (funzioni tecniche precedenti al 1/1/2018, ICI.)	-
Art. 67 comma 3 lett. d)	Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente	628
Art. 79, comma 2, lett. D – CCNL 2019-2021	Risparmi da utilizzo straordinari	53
Art. 67 comma 3 lett. f)	Rimborso spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria	-
Art. 67 comma 3 lett. h)	Incremento max 1,2% monte salari 1997	26.175
Art. 67 comma 3 lett. i)	Incremento per obiettivi del Piano performance	25.000
Art. 67 comma 3 lett. j)	incremento risorse a seguito di sperimentazione ex art. 23 co. 4 D.Lgs 75/2017	-
Art. 67 comma 3 lett. k)	Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	-
Art. 80, comma 1, solo provenienti dalla parte stabile CCNL 2019-2021	Residui anni precedenti di risorse stabili (quota produttività 2023 non liquidata)	3.671
Art. 79, comma 1 – lett. 5 e comma 5 CCNL 2019-2021	Quota relativa agli anni 2021 e 2022 – 84,50 euro a dipendente al 31/12/2018 (n. 107)	-
Art. 79, comma 3 e 5 – CCNL 2019-2021	0,22 del Monte salari 2018 – Quota Fondo	5.408
TOTALE INCREMENTI VARIABILI		141.830

TOTALE	495.491
TOTALE RISORSE SOGGETTE A LIMITE	333.052
LIMITE FONDO 2016 (salario accessorio dipendenti + dirigenti + segretario comunale)	552.680
EVENTUALE RIDUZIONE PER SUPERAMENTO 2016*	-
TOTALE FONDO 2024	495.491

Proposta utilizzo Fondo Risorse salario accessorio anno 2024				
Voci			Già spesi al 30/11/2024	totale
			Proiezioni al 31/12/2024	
5	Indennità di comparto		49.183,67	53.654,91
83	PEO già attribuite (diff.storico)		145.588,49	171.750,73
86 + 1710	Difff. Liv. I		7.352,67	8.564,19
31-81	Indennità educatrici		9.313,45	10.277,26
65	Indennità specifiche responsabilità		17.653,64	19.240,89
85	Indennità di funzione		1.049,09	1.200,00
1034	Indennità di reperibilità		23.343,41	25.465,54
1026	Indennità di rischio		8.605,20	9.387,49
1422	Indennità di disagio		864,04	942,59
1177	Indennità di maneggio valori		632,50	690,00
1030	Indennità serv. Esterini vigili		3.144,50	3.406,54
1028				
1424				
1426	Indennità di Turno		26.048,99	28.417,08
84	Ad Personam (differenziale per progressione vert.)		413,82	489,06
Totale Utilizzi previsti al 31/12/2024			293.193,47	333.486,28
Progetti obiettivi piano performance				25.000,00
Per disposizioni di legge (incentivi progettazione) + incentivi recupero evasione + Istat				80.894,51
Totale Fondo già destinato				439.380,79
Totale Fondo 2024				495.490,75
Differenza da destinare alle progressioni orizzontali e/o alla produttività				56.109,95
Progressioni Orizzontali da attribuire con decorrenza 1° gennaio 2024 (Accordo del xx/xx/2024)				13.650,00
Per la performance anno 2024				42.459,95