

COMUNE DI RANDAZZO

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

- ANNO 2024 -

1. Composizione Delegazioni – Oggetto – Ambito applicazione-

1. Parte pubblica: Deliberazione Commissione Straordinario con i poteri della Giunta Comunale che ha individuato il Segretario Comunale il responsabile dell'Area 1.

- Parte sindacale: R.S.U. e Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL

2. Il presente Contratto Decentrato Integrativo (in seguito CDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione.

3. Il presente CDI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Randazzo con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato. Il presente CDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti qui oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati. Per quanto non previsto in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

2. - Costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane (come da allegato "A" al presente contratto)

Il fondo per lo sviluppo delle risorse umane viene determinato sulla base di quanto previsto dall'art. 79 del C.C.N.L. 16.06.2022.

Vengono mantenute le voci storicizzate, meglio specificate nell'allegato "A" del presente contratto "fondo stabile", esse sono state incrementate della RIA (art. 67 - 2° comma lett. c) C.C.L.N. Del 2018) in godimento al personale comunque cessato dal servizio la somma di tali voci paria a € 355.611 è quindi decurtata di € 59.876 a titolo di decurtazione (**importo consolidato**) della parte fissa del fondo secondo le previsioni dell'art. 1 - comma 456 l. 147/2013 che ha disposto che a decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nel periodo 2010/2014 tale somma comprende le decurtazioni di parte stabile e variabile per il personale cessato negli anni 2015 – 2016;

Non è necessario operare ulteriori decurtazioni conseguenza dell'applicazione del comma 2 dell'articolo 23 del D. LGS. n. 75 del 25/05/2017 perché il fondo (comprensivo della parte variabile per come definita più avanti) resta entro i limiti del corrispondente valore per il 2016.

Il fondo stabile a disposizione, per come sopra costituito, ammonta complessivamente a € 295.735,00 come da prospetto riepilogativo allegato "A" al presente contratto.

Il fondo delle **risorse decentrate variabili**, risulta costituito:

- dall'incentivo per funzioni tecniche di cui all'articolo 113, comma 2, d.lgs. n. 50/2016 per € 71.507,00 (art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018);
- dall'importo di € 100,00 per attività di notificazione per conto terzi (art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 3, lett. f), CCNL 21/05/2018);
- dai compensi provenienti dall'ISTAT per remunerazione del personale per indagini multi scopo €5.2191,00 – si conviene che tale somma, incrementi il fondo, secondo le previsioni dell'art. art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018 (somme dall'Istat per prestazioni lavorative rese fuori dall'orario di lavoro);
- risparmi fondo parte stabile annualità precedenti ex art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022 per € 78.863.

Il fondo variabile a disposizione, per come sopra costituito, ammonta complessivamente a **€155.726,00** come da prospetto riepilogativo allegato "A" al presente contratto. Il citato allegato "A" riporta anche il valore economico delle risorse finanziate dal bilancio necessario alla remunerazione delle indennità al personale con "Elevata Qualificazione" nel nostro Comune che è privo della "dirigenza" e il valore della spesa relativa allo "straordinario" considerato che tali indennità sono da considerare al fine del rispetto complessivo del limite di spesa.

3. Destinazione fondo parte stabile (come da allegato "B" al presente contratto)

Il fondo stabile pari **€ 295.753,00** viene ripartito nel seguente modo:

- somme consolidate per effetto delle progressioni orizzontali storicizzate pari a € 59.303,00
- indennità di comparto per € 35.137,00,00;
- indennità per il personale degli asili nido per € 1.800,00;

La differenza residuale, pari a € 199.495,00 viene destinata alle voci specificate al punto 4 del presente contratto.

4. Destinazione fondo parte variabile (come da allegato "B" al presente contratto)

Preso atto che:

la somma residua a disposizione, è pari ad **€ 355.221,00** (consistenza fondo variabile pari a **€155.726,00** più fondo stabile disponibile pari ad **€199.495,00**) andrà a finanziare **gli istituti di seguito indicati:**

a) **Indennità condizioni di lavoro** art. 70 bis CCNL 2018:

Per attività rischiose spesa prevista € 9.450,00

Vengono definite attività esposte a rischio quelle che comportano un'esposizione diretta e continua:

- a) con sostanze chimiche e/o biologiche (peso causale 1);
- b) con catrame – bitume – oli e loro derivati (peso causale 1);
- c) attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati ivi compresa raccolta e smaltimento (peso causale 3);
- d) attività con esalazioni di rifiuti di qualsiasi genere (peso causale 3);
- e) attività di manutenzione dell'acquedotto, fognature e della rete di illuminazione (peso causale 3);
- f) conduzione cucina (peso causale 3);
- g) attività con impiego di macchine complesse ed esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico e/o attività con impiego di mezzi meccanici, attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, traumi (peso causale 3);
- h) lavori di manutenzione stradale, verde pubblico (peso causale 3);
- i) lavori di necrofori fossori e necrofori esumatori (peso causale 5);
- j) attività svolte prevalentemente in particolari, pesanti e insalubri condizioni ambientali (peso 5).

La condizione del rischio non è collegata al profilo professionale attribuito al personale, ma dipende oggettivamente dalle effettive condizioni di lavoro in cui i dipendenti operano.

L'indice di rischio che si attribuisce all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento è il seguente:

- indice di rischio basso (peso causale 1) - indennità giornaliera di rischio pari a € 4,00;
- indice di rischio medio (peso causale 3) - indennità giornaliera di rischio pari a € 6,00;
- indice di rischio alto (peso causale 5) - indennità giornaliera di rischio pari a € 8,00;

Per attività disagiate spesa prevista € 2.280,00

Si intendono per "disagiate" quelle attività che comportano, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali. Si considerano tali quelle che richiedono:

- un orario di lavoro con più di una sospensione e correlativamente con almeno due rientri nell'arco della stessa giornata lavorativa o che prevedano una presenza in servizio in orario anteriore alle 06:00 (peso causale 1);

- gli interventi prestati, dagli operatori dei servizi sociali, su specifiche categorie di utenti particolarmente sensibili o che versino in particolari condizioni di disagio sociale o materiale che esponcano a rischi di aggressività verbale o fisica o che comportino la necessità di operare in particolari condizioni igienico-sanitarie (peso causale 3);

- l'attività esterna non routinaria, soggetta normalmente a imprevisti, per la quale viene richiesta ai dipendenti addetti ai servizi tecnici o tecnico-informatici, una autonoma e immediata adozione di decisioni operative (peso causale 3);

- ampia flessibilità del modello organizzativo del servizio, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con: flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite; diversificate nei giorni della settimana; disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio; necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio (peso causale 5).

L'indice di disagio che si attribuisce all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento è il seguente:

- indice di disagio basso (peso causale 1) - indennità giornaliera di rischio pari a € 4,00;
- indice di disagio medio (peso causale 3) - indennità giornaliera di rischio pari a € 6,00;
- indice di disagio alto (peso causale 5) - indennità giornaliera di rischio pari a € 8,00;

Per attività di maneggio valori spesa prevista € 500,00

Si definisce attività di maneggio valori quella del personale formalmente incaricato (agenti contabili) addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di denaro contante (con esclusione del bancomat), dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali.

La pesatura del maneggio valori, calcolata sull'ammontare totale dei valori di cassa maneggiati nell'anno di riferimento è la seguente:

- a) per importi inferiori a € 500,00 (peso causale 0) nessuna indennità;
- b) da € 500,00 fino a € 10.000,00 (peso causale 1); indennità pari ad €1.00
- c) da € 10.000,01 a € 30.000,00 (peso causale 3); indennità pari ad €1.50
- d) oltre € 30.000,01 (peso causale 5); indennità pari ad €2.00

L'idennità è erogata in funzione di ogni giorno di effettiva presenza.

I compensi di cui al presente punto a) non sono cumulabili e maturano solo in caso di effettiva presenza in servizio e dello svolgimento effettivo delle attività; nel caso in cui ricorrano contemporaneamente più condizioni indennizzabili, tra quelle previste nel presente articolo, al dipendente interessato è attribuita una sola indennità da individuate tra quella di maggior valore.

Lo svolgimento effettivo delle attività sopra indicate deve essere adeguatamente asseverato dal Responsabile di Area in sede di individuazione delle indennità da erogare così come devono

essere richiamati, in sede di liquidazione, gli atti formali di assegnazione ai dipendenti di attività per le quali è previsto indennizzo Tale condizione è ineludibile per il riconoscimento delle stesse.

b) Compensi previsti per compiti con specifiche responsabilità € 5.900,00

Per specifiche responsabilità svolte da parte del personale delle aree degli operatori esperti, degli istruttori, dei funzionari e delle elevate qualificazioni, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui agli artt. da 16 a 21 del CCNL 16/11/2022, e ad esclusione del personale della polizia locale, debbano essere richiamate le responsabilità elencate ancorché, non esaustivamente, all'art.84 del CCNL 16/11/2022. Le responsabilità assegnate debbono evincersi da provvedimenti formali assunti dai responsabili di servizio/ufficio per essere riconosciute; tali provvedimenti devono essere richiamati in sede di individuazioni delle indennità da erogare ai dipendenti interessati in quanto condizione essenziale e ineludibile per il riconoscimento della stessa.

Le parti individuano, sulla scorta delle indicazioni del richiamato art. 84 del CCNL 16/11/2022 e delle peculiarità dell'organizzazione del lavoro nel Comune di Gravina di Catania, nella tabella che sono indicati i compiti, che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle aree degli operatori esperti, degli istruttori, dei funzionari e delle elevate qualificazioni:

- preposto allo sportello unico per le imprese (peso causale 1);
- preposto allo sportello unico per l'edilizia (peso causale 1);
- Ufficiale stato civile - anagrafe - elettorale (peso causale 1);
- svolgimento di attività nel contesto dell'Ufficio per le Relazioni con il Pubblico/archivio informatico/digitalizzazione/protezione dati (peso causale 1);
- specifiche responsabilità derivanti dalla direzione di un ufficio o servizio e dei correlati procedimenti amministrativi complessi in autonomia gestionale e organizzativa (peso causale 3);
- specifiche responsabilità derivanti direzione o coordinamento di un ufficio o servizio e dei correlati procedimenti amministrativi complessi in autonomia gestionale e organizzativa con direzione e coordinamento di almeno tre unità di dipendenti di pari o inferiore area, appositamente individuati (peso causale 5)

L'indice di responsabilità determina che si attribuiscono per l'attività svolta le seguenti risorse:

- indice di "responsabilità" basso (peso causale 1) - indennità annua pari a € 350,00;
- indice di "responsabilità" medio (peso causale 3) - indennità annua pari a € 1.200,00;
- indice di disagio alto (peso causale 5) - indennità annua pari a € 2.000,00.

c) Compensi previsti per il personale Polizia Locale che svolge servizi esterni € 4.050,00

Sulla base delle previsioni di cui all'art. 100 del CCNL 16/11/2022 al personale della polizia locale che svolge la sua attività in modo continuativo, intendendo come tale quella svolta in questo modo per almeno il 90% dell'impegno orario giornaliero all'esterno è erogata una indennità di € 6,00 per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività esterne.

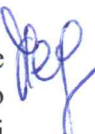
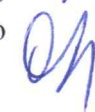
Al personale della polizia locale che svolge attività esterna in misura inferiore al 90% del suo impegno orario e/o è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.

d) Compensi previsti dall'art. 24 del C.C.N.L. 2018 - reperibilità € 16.500,00;

La misura della indennità di reperibilità, prevista all'art. 24 del CCNL 21 maggio 2018, che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore è fissata in 11 euro. 2. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese. Nel caso in cui l'ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 10, per le giornate di reperibilità ulteriori, oltre le 6 previste al mese, l'indennità relativa sarà pari a 13 euro.

e) Compensi previsti dall'art. 23 del C.C.N.L. 2018 - turnazione € 14.500,00;





531


Il numero dei turni (giorni) di lavoro prestati in orario antimeridiano deve essere equilibrato con quello prestato in orario pomeridiano, assicurando l'avvicendamento. Il periodo di riferimento per calcolare la condizione di "equilibrio" dei turni è riferito al mese. Nei casi di periodi di assenza nel mese da parte del lavoratore turnista, per malattia, ferie, riposi compensativi e permessi sindacali, l'indennità di turnazione è ragguagliata alle ore effettive prestate in turnazione e non al periodo mensile; analogamente si procede allorché il cambio di turno è disposto dal Responsabile della struttura organizzativa di appartenenza, per sopraggiunte esigenze organizzative indicate in maniera specifica nel relativo provvedimento.

f) Compensi ex art. 24 c. 1 CCNL 2018 (riferimento art. 24 c. 1° CCNL 2000) – Trattamento per attività prestata in giorno festivo - € 2.500,00;

g) Somme incentivanti la performance organizzativa € 44.529,00;

h) Somme incentivanti la performance individuale € 178.115,00

della somma di cui sopra € 13.406,00 pari al 30% del valore medio procapite del premio da attribuire al personale è destinata a maggiorazione del premio secondo le indicazioni dell'art. 81 del CCNL 2022 per il 30% del personale che otterrà la migliore valutazione e in particolare per n. 12 operatori, 4 operatori esperti, 12 istruttori e n. 1 funzionario. Il personale concorre a tale maggiorazione sulla scorta delle migliori valutazioni conseguite nell'anno di riferimento. Sarà a tal fine predisposta una graduatoria distinta per Area giuridica di appartenenza unica per tutto l'Ente. In caso di parità di punteggio nell'anno di valutazione si terrà conto della media delle valutazioni disponibili nell'ultimo triennio; in caso di ulteriore parità si terrà conto del parametro della maggiore anzianità di servizio nella Area di appartenenza e in caso di ulteriore parità della maggiore età. La maggiore anzianità di servizio nell'Area e/o della maggiore età non potrà essere considerata per il dipendente che nel triennio precedente abbia beneficiato allo stesso titolo della maggiorazione.

i) Somma incentivanti le funzioni tecniche le attività poste in essere per conto dell'ISTAT e l'attività di notificazione € 76.798,00

- Incentivo per funzioni tecniche secondo le previsioni di cui all'articolo 113, comma 2, d.lgs. n. 50/2016 e all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023 dall'entrata in vigore di quest'ultimo. Compenso da corrispondere al personale impegnato a svolgere la prestazione per € 71.507,00 a valere sugli stanziamenti relativi ai servizi da eseguire a fronte delle previsioni del relativo regolamento comunale sull'incentivo per le funzioni tecniche.

- Remunerazione del personale che opera la notificazione degli atti da finanziare secondo le previsioni di cui all'art. 54 del CCNL del 14/09/2000 per l'importo di € 100,00 utilizzando il 30% del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori nel 2024. Nella quota del 30% sono ricompresi i contributi a carico Ente. La liquidazione di tale incentivazione avverrà, in funzione delle notifiche effettuate da ogni messo, in un'unica soluzione a consuntivo entro i limiti di € 100,00.

- Remunerazione del personale impegnato per la realizzazione di indagini multiscope a fronte di attività finanziate dai compensi provenienti dall'ISTAT per € 5.291,00;

Le risorse previste alle lettere a), b), c), d), e) ed f) sono meglio individuate nell'Allegato "C" del presente contratto e destinate ai servizi per essere assegnate al personale che svolge le relative mansioni. Il pagamento dei suddetti istituti contrattuali, comunque nel limite complessivo di € 55.680,00, avverrà nel rispetto e con le modalità stabilite nei Contratti collettivi nazionali di Lavoro e del presente contratto; gli eventuali risparmi delle risorse sopra richiamate incrementano le risorse per la performance individuale; sarà altresì possibile, in esito alle effettivi calcoli delle prestazioni rese e da liquidare, oggi non definibili con esattezza redistribuzione delle risorse tra gli istituti individuati con le sopra indicate lettere nei limiti dei previsti € 55.680.

Le risorse **previste dalle lettere g) e h)**, collegate alla performance 2024, potranno essere corrisposte ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti negli strumenti di programmazione dell'Ente. In questo senso le parti concordano che la quota prevalente delle risorse di parte variabile (con le esclusioni delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge e di quelle provenienti dall'amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal comune per suo conto,) sono destinate alla incentivazione della performance organizzativa e di quelle individuale. Le risorse del fondo della performance organizzativa e individuale sono attribuite in base numero di dipendenti e proporzionalmente alla percentuale di impegno orario rispetto il tempo pieno. Nella costituzione dei budget dovrà essere distinta la quota destinata alla performance organizzativa e quella destinata alla performance individuale. La individuazione del valore dei premi e corresponsione dei compensi sarà comunque effettuata nei termini e secondo le procedure contenute nel vigente regolamento sul sistema di valutazione della performance.

Al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la performance dei dipendenti viene definito un sistema di perequazione tra incentivi dettati da specifiche norme di legge (incentivo tecnico -fondi Istat – attività notificazione) e performance organizzativa ed individuale, si prevede la riduzione percentuale dell'incentivo legato alla performance secondo lo schema che segue

Compensi erogati nell'anno per attività svolte nell'anno di riferimento calcolati al netto degli oneri a carico dell'Ente				Percentuale di riduzione performance
fino a			€ 2.500	0%
Da	€ 2.501	a	€ 4.000	15%
Da	€ 4.001	a	€ 6.000	35%
oltre	€ 6.000			50%

I risparmi derivanti dal mancato raggiungimento degli obiettivi o da valutazioni non piene del personale o dalla perequazione di cui al punto 6, ove gli stanziamenti provengano dalla parte stabile del fondo, incrementano le risorse per la maggiorazione del premio per la performance individuale.

Per la remunerazione degli istituti di cui alla lettera i) restano salve le modalità di erogazione dei compensi ISTAT per prestazioni rese fuori dall'orario di lavoro, le modalità di remunerazione dell'incentivo per le funzioni tecniche ex art. 113, comma 2, d.lgs. n. 50/2016 sulla scorta dello specifico regolamento.

5. Criteri per l'incentivazione delle funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.LGS. n.36/2023

Ferme le attuali modalità di erogazione delle risorse relative all'incentivo tecnico definite dal vigente regolamento. Con il presente contratto decentrato integrativo vengono ri-definite le regole per la ripartizione delle risorse (comprenditive degli oneri previdenziali ed assistenziali) di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023, in questo senso sarà conseguentemente integrato e modificato detto vigente regolamento. Di seguito le tabelle relative le modalità di ripartizione dell'incentivo tecnico che sostituiranno quelle già definite nell'Ente e che entreranno in vigore contestualmente all'adozione del nuovo regolamento per l'incentivazione delle attività tecniche:

Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro (PER "LAVORI")

1. I coefficienti di ripartizione dell'incentivo per attività tecniche relative a lavori, sono di norma attribuiti fra i diversi componenti del gruppo di lavoro, entro il range di percentuali indicate nella tabella sottostante, definiti in relazione alle specifiche attività da svolgere.

2. La percentuale indicata nella tabella è destinata ad incentivare il soggetto incaricato della corrispondente attività, nonché i suoi collaboratori previamente individuati nell'ambito del gruppo di lavoro.

3. Nel caso in cui nell'ambito della procedura di affidamento non sia prevista l'effettuazione di una o più attività fra quelle indicate nella tabella, le relative percentuali saranno proporzionalmente ridistribuite tra le attività tecniche effettivamente entro i limiti delle percentuali massime tabellari

6. determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)

La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione, fermo restando che a questo fine sono destinate risorse in misura pari al 15% di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio (inteso somma dell'indennità di posizione e di risultato), è rapportata al valore delle indennità di posizione di ogni E.Q.

L'erogazione delle risorse alle E.Q. è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati ed è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai singoli titolari di E.Q. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo.

7. Clausole di salvaguardia

Le parti **richiamato** il contenuto del comma 2 dell' art. 33 del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, che prevede che: *"Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, e' adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."*; **danno atto che** il numero dei dipendenti in servizio oggi (come quelli che lo saranno al 31/12/2024) è inferiore rispetto i dipendenti in servizio al 31/12/2018 risultando rispettate le previsioni del D.M. 17/03/2020 nella parte in cui si prevede il mantenimento del limite del fondo del 2016 nel caso di riduzione del personale; **concordano che**, ove dovessero essere introdotti elementi normativi o della giurisprudenza ulteriori che dettino indicazioni operativa difformi rispetto le determinazioni assunte con il presente contratto sarà possibile non procedere all'erogazione al personale di una parte delle risorse del fondo dell'anno 2024, per come qui contrattato, fino alla concorrenza del 25% delle risorse variabili (derivanti dalla parte stabile del fondo) disponibili; restano comunque fermi i conguagli che potrebbero gravare o implementare le risorse del fondo in sede di costituzione dello stesso per l'anno 2025.

Attività tecnica	Percentuale	
	Minima	Massima
RUP	25	60
Programmazione della spesa per investimenti	3	8
Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento	5	20
Redazione del documento di fattibilità delle alternative progettuali	5	15
Redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica	5	15
Redazione del progetto esecutivo	5	25
Coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione	5	15
Verifica del progetto ai fini della sua validazione	5	15
CUC	25	
Direzione dei lavori	10	30
Ufficio di direzione dei lavori (direttore/i operativo/i, ispettore/i di cantiere)	5	15
Coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione	5	15
Collaudo tecnico-amministrativo (se previsto diversamente da sommare alla regolare esecuzione)	5	15
Regolare esecuzione	5	15
Collaudo statico (se previsto diversamente da sommare alla regolare esecuzione)	5	15

- La percentuale indicata nella tabella è destinata ad incentivare il soggetto incaricato della corrispondente attività, nonché i suoi collaboratori previamente individuati nell'ambito del gruppo di lavoro.
- Nel caso in cui nell'ambito della procedura di affidamento non sia prevista l'effettuazione di una o più attività fra quelle indicate nella tabella, le relative percentuali saranno proporzionalmente ridistribuite tra le attività tecniche effettivamente entro i limiti delle percentuali massime tabellari

Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro (PER SERVIZI E FORNITURE)

1. I coefficienti di ripartizione dell'incentivo per attività tecniche relative a servizi e forniture, sono di norma attribuiti fra i diversi componenti del gruppo di lavoro, nelle percentuali indicate nella tabella sottostante, definiti in relazione alle specifiche attività da svolgere.

Attività tecnica	Percentuale	
	Minima	Massima
RUP	25	60
Programmazione della spesa per investimenti	3	8
Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento	5	20
Redazione del progetto (livello unico)	10	30
Coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione	5	8
CUC Comiso	25	
Direzione dell'esecuzione ed eventuale direttore operativo	10	30
Ufficio di direzione dei lavori (direttore/i operativo/i, ispettore/i di cantiere)	5	15
Coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione	5	15
Collaudo tecnico-amministrativo (se previsto diversamente da sommare alla regolare esecuzione)	5	10
Regolare esecuzione	3	10
Verifica di conformità	5	10

IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO – ANNO 2024 - PER IL PERSONALE DEL
COMUNE DI RANDAZZO

Il giorno 21 del mese di novembre dell'anno 2024 nella sala del “**Consiglio Comunale**” del Comune di Randazzo, si sono riunite per procedere alla sottoscrizione dell'ipotesi del CDI di parte economica 2024, le Delegazioni trattanti di Parte Pubblica e Sindacale composte come previsto dal vigente C.C.N.L.

Per la “parte pubblica”: Il Presidente, Dott. Marcello Iacopino e Gaetano Cullarà

Per la “parte sindacale”:

Rappresentanza Sindacale Unitaria, composta dai Signori: _____

Strutture Territoriali FP CGIL - CISL FP - UIL FPL - CSA RAL

CGIL FP

CISL FP

UIL FPL

CSA RAL

Handwritten signatures in blue ink:
CGIL FP: *Handwritten signature*
CISL FP: *Handwritten signature*
UIL FPL: *Handwritten signature*
CSA RAL: *Handwritten signature*

– Le Delegazioni trattanti hanno definito l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo Anno 2024 mediante contrattazione decentrata integrativa il fondo per le risorse decentrate per come definito dall'art 79 del CCNL 2022 e dalle disposizioni di legge vigenti, così come risultano specificate nel presente documento complessivamente costituito da 9 fogli e tre allegati di lettera "A", "B" e "C".
Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

Dott. Marcello Iacopino

Handwritten signature of Dott. Marcello Iacopino

LA DELEGAZIONE SINDACALE RSU

Handwritten signature: Mariobattista Grillo (GRILLO)

Handwritten signature: Giovanni Alfano

Handwritten signature: M. 770 (M. 770)

Handwritten signature: Sinagra Alpe

Handwritten signature: 23/11/2024 VIL

LA DELEGAZIONE SINDACALE OO.SS.

CGIL F.P.

CISL FP

UIL FPL

C.S.A. RAL

Handwritten signature

Handwritten signature

Allegato "A" alla deliberazione relativa alla costituzione del fondo da destinare alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla performance anno 2024

DESCRIZIONE	2016	2024
Risorse stabili soggette al limite		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	270.836	270.836
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	16.970	16.970
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	4.265	4.265
IMPORTO UNICO CONSOLIDATO EX ART. 67 C. 1 CCNL 22.5.2018	292.071	292.071
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011	20.841	33.040
Totale risorse stabili soggette al limite	312.912	325.111
Risorse stabili non soggette al limite		
DIFFERENZA INCREMENTI STIPENDIALI POSIZIONI ECONOMICHE 2018 (ART. 67 C. 2 LETT. B CCNL 22.5.2018 IN DEROGA AL TETTO DEL FONDO)		4.343
DIFFERENZA INCREMENTI STIPENDIALI POSIZIONI ECONOMICHE 2022 (art. 79, comma 1, lett. d), CCNL 16/11/2022 in deroga al tetto del fondo)		3.069
Quota risorse a carico del bilancio corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 (dal 1° aprile 2023, entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale- art. 79, comma 1-bis, CCNL 16/11/2022 in deroga al tetto del fondo)		1.125
INCREMENTO di €83,20 a dipendente in servizio al 31/12/2015 (ART. 67 C. 2 LETT. A CCNL 22.5.2018 IN DEROGA AL TETTO DEL FONDO)		11.232
INCREMENTO di €84,50 a dipendente (136) in servizio al 31/12/2018 (ART. 79 c 1 LETT.b A CCNL 16/11/2022 in deroga al tetto del fondo per 2024)		10.731
Totale risorse stabili non soggette al limite	0	30.500
TOTALE FONDO STABILE	312.912	355.611
DECURTAZIONI		
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE CESSAZIONE PERSONALE ANNI 2011-2014 € 25.651 CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE CESSAZIONE PERSONALE ANNI 2015-2016 € 34225	-59.876	-59.876
TOTALE DECURTAZIONI	-59.876	-59.876
TOTALE RISORSE STABILI AL NETTO DELLE DECURTAZIONI	253.036	295.735
Risorse variabili soggette al limite		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)		
- ASSISTENZA CONTENZIOSO INNANZIA AL GIUDICE TRIBUTARIO - RECUPERO EVASIONE ICI (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; art. 12, c. 1 lett. b) del DL n. 437/1996 convertito nella L. 556/1996; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01)	21.000	
UTILIZZO PROVENTI SANZIONI CODICE DELLA STRADA ART. 40 L. 120/2010 (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001)	0	
COMPENSO AI MESSI NOTIFICATORI (art. 54 CCNL 14/09/2000)	400	100
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE		
Totale Risorse variabili soggette al limite	21.400	100
Risorse variabili NON soggette al limite		
ECONOMIE FONDO ANNI PRECEDENTI - (ART. 80, C.1, CCNL 2022)		78.828
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, RECUPERO IMU TARSU ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001 -ART. 1 COMMA 1091 L. 145/2018)		5.291
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006) INCENTIVO FUNZIONI TECNICHE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; articolo 113 del D.Lgs. n. 50/2016)	12.054	71.507
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	12.054	155.626
TOTALE RISORSE VARIABILI	33.454	155.726
TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI	286.490	451.461
TOTALE SENZALE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO (sia di parte stabile che variabile)	274.436	265.335
RIDUZIONE DA APPORTARE AL FONDO PER SUPERAMENTO DEL LIMITE DEL FONDO 2016" atteso che gli incrementi (€ 11232,00 + € 10731,50 +4342,71+3069,30 + 2249,80) relativi al differenziale per progr. Economiche, € 82,30, e 84,50 a dipendente previste dal CCNL 2018 e dal CCNL 2022 e alle risorse derivanti dai risparmi effettuati sulla parte stabile de fondo nell'anno 2023 non rientrano nel limite di spesa per il 2016.		0
TOTALE FONDO AL NETTO EVENTUALE RIDUZIONE PER SUPERAMENTO DEL FONDO 2016	274.436	265.335
VALORE COMPLESSIVO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE DEL COMUNE DI RANDAZZO		
TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI	286.490	451.461
"FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO	62.821	62.821
STRAORDINARIO	26.816	26.816
TOTALE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO	376.127	541.098
LIMITE COMPLESSIVO SOGGETTO AL VINCOLO	364.073	354.972

Allegato "B" alla proposta di deliberazione relativa alla costituzione del fondo da destinare alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla performance anno 2024

Utilizzo del fondo delle risorse decentrate 2024

DESCRIZIONE	2016	2024
UTILIZZO FONDO PER SOMME CONSOLIDATE O DERIVANTI DA CONTRATTI PRECEDENTI		
PROGRESSIONI ORIZZONTALI	82.976	59.303
INSEGNANTI ASILI NIDO	3.098	1.800
INDENNITA' DI COMPARTO	55.960	35.137
TOTALE UTILIZZO CONSOLIDATO	142.034	96.240
TOTALE RISORSE DISPONIBILI DAL FONDO STABILE AL NETTO UTILIZZO CONSOLIDATO	82.733	199.495
ECONOMIE DEL FONDO ANNO 2023		78.828
PARTE VARIABILE DEL FONDO		155.726
TOTALE RISORSE DA IMPEGNARE SUL BILANCIO		278.324
INDIRIZZO DELL'AMMINISTRAZIONE SULL'UTILIZZO SOMME PER ISTITUTI CONTRATTATI ANNUALMENTE ANNO 2024		
INDENNITA' DI TURNO		14.500
INDENNITA' DI CONDIZIONI DI LAVORO – RISCHIO		9.450
INDENNITA' DI CONDIZIONI DI LAVORO – MANEGGIO VALORI		225
INDENNITA' DI CONDIZIONI DI LAVORO – DISAGIO		480
SPECIFICHE RESPONSABILITA'		4.850
INDENNITA' DI REPERIBILITA'		16.500
INDENNITA' SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE		4.050
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		45.154
RISORSE PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE COMPRENSIVA DI PREMIO di cui maggiorazione €13887 ART. 81 CCNL 16/11/2022);		180.615
PROGETTI DI INNOVAZIONE E MIGLIORAMENTO: -		0
PROGETTO MIGLIORAMENTO DI SERVIZI DI P.M. utilizzo risorse ex art. 13 L.R. 17/1990		0
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, RECUPERO IMU TARSU ECC. - ASSISTENZA CONTENZIOSO INNANZIA AL GIUDICE TRIBUTARIO (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001 -ART. 1 COMMA 1091 L. 145/2018)		5.291
INCENTIVO FUNZIONI TECNICHE		71.507
ATTIVITA' NOTIFICAZIONE		100
PROGETTO MIGLIORAMENTO SERVIZI CON UTILIZZO PROVENTI SANZIONI CODICE DELLA STRADA ART. 40 L. 120/2010 (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001)		0
ART 24 COMMA 1 CCNL2000		2.500
TOTALE UTILIZZO CONTRATTATO ANNUALMENTE		355.221
TOTALE		451.461
TOTALE FONDO COME DA ALLEGATO "A" "COSTITUZIONE fondo"		451.461
DIFFERENZA SUI FONDI TRA COSTITUZIONE ED UTILIZZO		0

Allegato "C" alla proposta di deliberazione relativa alla costituzione del fondo da destinare alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla performance anno 2024

CRITERI DELLE FORME DI INCENTIVAZIONE DI CUI ALL'ART. 45 DEL D.LGS. N.36/2023

Ferme le attuali modalità di erogazione delle risorse relative all'incentivo tecnico definite dal vigente regolamento. Con il presente contratto decentrato integrativo vengono ri-definite le regole per la ripartizione delle risorse (comprendenti degli oneri previdenziali ed assistenziali) di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023, in questo senso sarà conseguentemente integrato e modificato detto vigente regolamento. Di seguito le tabelle relative le modalità di ripartizione dell'incentivo tecnico che sostituiranno quelle già definite nell'Ente e che entreranno in vigore contestualmente all'adozione del nuovo regolamento per l'incentivazione delle attività tecniche:

Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro (PER "LAVORI")

1. I coefficienti di ripartizione dell'incentivo per attività tecniche relative a lavori, sono di norma attribuiti fra i diversi componenti del gruppo di lavoro, entro il range di percentuali indicate nella tabella sottostante, definiti in relazione alle specifiche attività da svolgere.

Attività tecnica	Percentuale	
	Minima	Massima
RUP	25	60
Programmazione della spesa per investimenti	3	8
Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento	5	20
Redazione del documento di fattibilità delle alternative progettuali	5	15
Redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica	5	15
Redazione del progetto esecutivo	5	25
Coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione	5	15
Verifica del progetto ai fini della sua validazione	5	15
CUC	25	
Direzione dei lavori	10	30
Ufficio di direzione dei lavori (direttore/i operativo/i, ispettore/i di cantiere)	5	15
Coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione	5	15
Collaudo tecnico-amministrativo (se previsto diversamente da sommare alla regolare esecuzione)	5	15
Regolare esecuzione	5	15
Collaudo statico (se previsto diversamente da sommare alla regolare esecuzione)	5	15

2. La percentuale indicata nella tabella è destinata ad incentivare il soggetto incaricato della corrispondente attività, nonché i suoi collaboratori previamente individuati nell'ambito del gruppo di lavoro.
3. Nel caso in cui nell'ambito della procedura di affidamento non sia prevista l'effettuazione di una o più attività fra quelle indicate nella tabella, le relative percentuali saranno proporzionalmente ridistribuite tra le attività tecniche effettivamente entro i limiti delle percentuali massime tabellari

Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro (PER SERVIZI E FORNITURE)

1. I coefficienti di ripartizione dell'incentivo per attività tecniche relative a servizi e forniture, sono di norma attribuiti fra i diversi componenti del gruppo di lavoro, nelle percentuali indicate nella tabella sottostante, definiti in relazione alle specifiche attività da svolgere.

Attività tecnica	Percentuale	
	Minima	Massima
RUP	25	60
Programmazione della spesa per investimenti	3	8
Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento	5	20
Redazione del progetto (livello unico)	10	30
Coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione	5	8
CUC Comiso	25	
Direzione dell'esecuzione ed eventuale direttore operativo	10	30
Ufficio di direzione dei lavori (direttore/i operativo/i, ispettore/i di cantiere)	5	15
Coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione	5	15
Collaudo tecnico-amministrativo (se previsto diversamente da sommare alla regolare esecuzione)	5	10
Regolare esecuzione	3	10
Verifica di conformità	5	10

2. La percentuale indicata nella tabella è destinata ad incentivare il soggetto incaricato della corrispondente attività, nonché i suoi collaboratori previamente individuati nell'ambito del gruppo di lavoro.

3. Nel caso in cui nell'ambito della procedura di affidamento non sia prevista l'effettuazione di una o più attività fra quelle indicate nella tabella, le relative percentuali saranno proporzionalmente ridistribuite tra le attività tecniche effettivamente entro i limiti delle percentuali massime tabellari