COMUNE DI ORIGGIO
(Provincia di Varese)

Addì 24 del mese di dicembre dell'anno 2024, alle ore 11:30, in modalità mista presenza e videoconferenza, si sono riuniti la R.S.U., le Organizzazioni Sindacali, le Posizioni Organizzative e il Segretario Generale,

Presenti in rappresentanza della parte pubblica:

- Dott. Flavio Oregioni – Segretario Generale, presente in videoconferenza;
- Dott. David Rizzoni titolare di E.Q. dell'Area 1 - Affari Generali-Programmazione;

R.S.U. dei dipendenti:

- Dott.ssa Maria Grazia Ricci;
- Dott. Enrico Radice;
- Rag. Francesco Papandrea;

OO.SS. territoriali di categoria:

- **U.I.L.**, Antonio Durante;
- **C.G.I.L.**, Maria Gabriella Sierchio;

per la sottoscrizione definitiva del Contratto decentrato integrativo 2024 relativo all'utilizzo delle risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, a seguito dell'autorizzazione alla sottoscrizione espressa con atto di Giunta Comunale n. 134 del 23.12.2024.

AGGIORNAMENTO
CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

PER IL TRIENNIO 2024 – 2026

Di seguito vengono riportati gli articoli che hanno subito modifiche rispetto al Contratto Decentrato Integrativo sottoscritto per il triennio 2023-2025

Sommario

Art. 21 - Indennità per specifiche responsabilità 3

Art. 22 - Messi notificatori 5

Art.30 - Welfare Integrativo 5

Art. 21 - Indennità per specifiche responsabilità

1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett f) del CCNL 16.11.2022, per l'anno 2024 la somma di € 2.000,00.

2. Ai sensi dell'art. 84 comma 1 del CCNL 2022, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale di tutte le Aree, che non risulti incaricato di Incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art. 16 del CCNL, può essere riconosciuta un'indennità di importo non superiore ad € 3.000,00 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato dell'Area dei Funzionari ed EQ, compatibilmente con quanto stanziato nel Fondo.

3. Le parti concordano che l'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria dell'Area di appartenenza e, in quanto tali, integralmente esigibili siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'Amministrazione comunale. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità. La locuzione "specifiche responsabilità" non coincide con "responsabilità del procedimento", pertanto, non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.

4. A titolo esemplificativo e non esaustivo vengono indicate:

- Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'Amministrazione Digitale (D.lgs. 7 marzo 2005, n. 82 e s.m.i – cd. CAD) es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi, tenuta e gestione degli strumenti digitali deputati alla comunicazione esterna da parte dell'ente;
- Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché responsabile dei Tributi;
- Specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai Servizi Sociali;
- Specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- Specifiche responsabilità derivanti dall'essere punti di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- Specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- Specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei internazionali (PNRR ecc…), project manager e personale di supporto;
- Specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici con le relazioni con il pubblico;
- Specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di Protezione Civile;
- Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

5. Gli incarichi di specifiche responsabilità possono essere assegnati al personale delle Aree che non risulti incaricato di Elevata Qualificazione, con provvedimento del Responsabile

della Struttura competente e comunicato al Servizio del Personale.

6. In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessiva a livello di Ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La conferenza dei Responsabili di Servizio provvede al riparto delle somme tra le varie Aree, sulla base delle unità di personale interessate.

7. Il sistema di calcolo che i Responsabili di servizio dovranno utilizzare per la valutazione delle speciali responsabilità prevede l'articolazione di ciascun fattore in gradi, cui è collegato un punteggio secondo scala predefinita, tali da rendere conto della diversa intensità con la quale la presenza del fattore ricorre in ciascuna posizione oggetto di valutazione.

8. Nella tavola che segue sono declinati in gradi i diversi fattori del piano di valutazione per le specifiche responsabilità:

Collocazione nella struttura – max 10 punti									
Autonomia operativa e rilevanza esterna degli atti assunti con/senza firma del Responsabile									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Complessità organizzativa – max punti 20									
Responsabilità di preposizione a uffici con attività complesse e/o responsabilità di coordinamento									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Responsabilità di programmazione/pianificazione di funzioni vicarie									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Relazioni con utenza esterna – max 10 punti									
Responsabilità di preposizione a sportelli previsti per legge									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Responsabilità gestionale – max 10 punti									
Responsabilità di redazione pareri istruttori in ordine dell'adozione di atti amministrativi (delibere/determine) o predisposizione schemi di atti amministrativi/istruttoria procedimentale – inserimento schemi di atti nell'applicativo									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

9. L'importo dell'indennità è determinato dalla Conferenza del Responsabili di Servizio attraverso le seguenti operazioni:
   a. attribuendo il punteggio di cui ai criteri della scheda di valutazione del comma 8;
   b. applicando tale punteggio all'importo massimo assegnabile ai sensi del comma 2, quale indennità riconosciuta al dipendente interessato.

10. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. La loro corresponsione è subordinata alla verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno utilizzando la sopra menzionata Tabella e vengono erogate mensilmente a seguito della sottoscrizione del contratto annuale.

11. L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008. Tali risparmi derivanti verranno reinseriti nel fondo quali economie.

12. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio

prestato/utile, quello lavorato per almeno 15 giorni).

13. Qualora le risorse destinate a tale istituto dovessero risultare insufficienti, la differenza tra quanto necessario e quanto disponibile verrà ripartita proporzionalmente tra tutti gli aventi diritto e si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

14. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time.

Art. 22 - Messi notificatori

1. In applicazione dell'art. 67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 90% del rimborso delle spese di notificazione di atti delle Amministrazioni tributarie/finanziarie.

2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in relazione agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del responsabile di servizio.

Art.30 - Welfare Integrativo

1. Le parti concordano che la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei dipendenti può costituire una leva importante per migliorare il benessere organizzativo e la conciliazione dei tempi di vita dei dipendenti stessi.
2. Sono destinati al finanziamento di iniziative di welfare aziendale nell'ambito delle misure richiamate dall'art. 82 del CCNL quota parte delle risorse del fondo di cui all'art. 79, nonché, nella misura stabilita in sede di contrattazione integrativa, le risorse di cui all'art. 67 comma 3 lettera b) del CCNL 21 maggio 2018 derivante dai piani di razionalizzazione già individuati per l'anno 2022.
3. L'importo definito ai sensi del comma 3, da assicurare previa verifica delle condizioni previste ai sensi del comma 2, e comunque da ratificare in seno all'accordo annuale sulla ripartizione dell'anno successivo alla verifica, dovrà prioritariamente assicurare:
    - polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
    - supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
    - sostegno alle famiglie di dipendenti deceduti con figli minori;
    - iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
    - contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
    - anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
4. L'importo previsto per l'anno 2024 e stanziato sul B.P. è pari ad € 4.000,00 totali.

TABELLA UTILIZZO IMPIEGHI – ANNO 2024

aggiornamento

	tot. Fondo no p.o.
RIEPILOGO IMPIEGHI FONDO NO P.O.:	86.628,96 €

	PARTE STABILE	**PARTE VARIABILE**	
PROGRESSIONI ORIZZONTALI (arrot. In eccesso) - limite	44.954,74 €		
IND. COMPARTO - limite	13.050,00 €		
CONDIZIONI LAVORO -MAN. VALORI - limite		1.300,00 €	
CONDIZIONI LAVORO - DISAGIO - limite		860,00 €	
specifiche responsabilità (n.3 persone dic.2024 oltre anagrafe e messo)- limite		2.000,00 €	
SERVIZIO ESTERNO		3.570,00 €	
IND. TURNO - limite		6.000,00 €	
RIMBORSO SPESE NOTIFICA MESSO - limite		260,00 €	
incremento importo servizio esterno P.L. - limite		6.250,00 €	
incremento fondo p.o. - limite		1.218,01 €	Si ricorda che ai sensi dell'art. 80 c. 3 del CCNL 2019-2021 occorre garantire almeno il 30% alla performance individuale. In questo caso il 30% è calcolato sull'importo di € 21.458,01 e viene quantificato in € 6.437,40
TOT.	***58.004,74 €***	***21.458,01 €***	79.462,75 €
differenza parte libera		**7.166,21 €**	La differenza relativa alla parte libera da utilizzare per progressioni/produttività (produttività nella misura del 30%) è relativa alla componente di parte variabile in quanto derivante dalla deroga per le nuove assunzioni ai sensi del D.L. 34 ex art. 33 c.4. Considerando il fatto che il prossimo anno ci saranno 3 pensionamenti e che, con la nuova legge di bilancio, a seguito dell'introduzione per l'anno 2025 del turn over al 75% del personale cessato nel 2024 (n.2), il numero dei dipendenti potrebbe diminuire e di conseguenza non si potranno garantire gli importi mensili dovuti relativi alla parte stabile.

	PARTE STABILE	PARTE VARIABILE
censimento - no limite	- €	2.000,00 €
art. 79 c.1 lett. D differenziali stipendiali - no limite	2.481,11 €	- €
art. 79 c. 1-bis differenziali b3/d3 - no limite - da GENNAIO 2024	12.864,15 €	- €
INCENTIVI TECNICI - no limite	- €	8.000,00 €
incrementi per sicurezza extra cds (progetto) - no limite	- €	10.000,00 €
tot.	*15.345,26 €*	*20.000,00 €*

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

IL PRESIDENTE DR.FLAVIO OREGIONI
SEGRETARIO COMUNALE

IL COMPONENTE, DR. DAVID RIZZONI
RESPONSABILE AREA 1 AFFARI GENERALI E PROGRAMMAZIONE

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:
PER LA RSU

FRANCESCO PAPANDREA

MARIA GRAZIA RICCI

ENRICO RADICE

I RAPPRESENTANTI DELLE OO.SS. TERRITORIALI DI COMPARTO:

FP CGIL VARESE GABRIELLA SIERCHIO

UIL FPL VARESE ANTONIO DURANTE