

Comparto Funzioni Locali

Consorzio BIM PIAVE TREVISO

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO SUI CRITERI PER  
LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE  
INTEGRATIVA PARTE ECONOMICA 2023**

**STIPULATO AI SENSI DELL'ART. 7 e 8 DEL CCNL 16/11/2022**

In data 5 dicembre 2023, in modalità digitale, ha avuto luogo l'incontro tra:

**Delegazione di parte pubblica nominata nelle persone:**

(Presidente e delegata alla firma) Dott.ssa De Vidi Michela, giusta nomina con deliberazione di Consiglio Direttivo n. 32 del 31.10.2023

**Organizzazioni Sindacali territoriali, nelle persone di**

CISL FP BELLUNO TREVISO: Carraretto Silvia

**R.S.U. nelle persone di**

Martin Chiara

Le parti sottoscrivono, quindi, l'allegato CCDI:

Premesso che :

1. in data 29/09/2023 è stata sottoscritta l'ipotesi per il CCDI Territoriale parte normativa per il triennio 2023-2025;
2. in data 08/11/2023 è stato **sottoscritto** in via definitiva il contratto decentrato integrativo territoriale 2023-2025 -parte normativa;
3. il Consiglio Direttivo con delibera n. 32 del 31 ottobre 2023 ha approvato le linee di indirizzo per la ripartizione del fondo per l'anno 2023;
4. il Consiglio Direttivo con delibera n. 39 del 29 novembre 2023 ha autorizzato alla stipula definitiva del CCDI per la ripartizione del fondo per l'anno 2023;
5. l'Amministrazione ha provveduto a costituire il fondo per le risorse decentrate dell'anno 2023, ex art. 79 del Ccnl 16/11/2022, con determinazione del responsabile n. 81 del 17.10.2023 e quantificato come segue:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	12.461,90
Risorse variabili	507,00
Risorse a destinazione vincolata	0
Totale	12.968,90

### **Articolo 1 – Campo di applicazione e durata**

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo di parte economica si applica al personale dipendente del Consorzio BIM Piave di Treviso ed ha valenza per l'anno 2023.

### **Articolo 2 – Oggetto**

Il presente Contratto, in applicazione di quanto disposto dall'art.7, comma 4, lettera a) del CCNL 16/11/2022, nonché dal CCDIT 2023/2025 parte normativa sottoscritto in data 08/11/2023, ha per oggetto la determinazione delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività ed il loro di utilizzo per gli anni 2023.

### **Articolo 3- Riparto delle risorse stabili e variabili**

In applicazione delle norme del Ccnl 16/11/2022 (art. 80) e delle disposizioni assunte, nelle materie previste, in sede di contrattazione integrativa, le risorse sono ripartite, nel rispetto dei vincoli posti dalle vigenti disposizioni in materia come di seguito:

- **l'indennità di comparto** per l'anni 2023 prevista dall'art.33 del CCNL del 22/01/2004 è finanziata con oneri a carico del fondo e prelievo dalle risorse

di cui all'art.80 c.1 (risorse stabili) del CCNL 2019/2021 è pari ad € **1.624,32**

- **le risorse del fondo 2023 destinate a finanziare le P.E.O.** già effettuate negli anni precedenti nonché i differenziali di cui all'art.79 comma 1-bis sono pari a € **7.239,60**;
- per le **progressioni economiche all'interno dell'area**, al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si determina nel 75% l'importo massimo complessivo della quota delle risorse stabili, che potrà essere destinata alle progressioni orizzontali storiche e ai nuovi differenziali stipendiali tenendo conto anche delle risorse corrispondenti al recupero delle quote dei differenziali di progressione economica liberate da personale che cesserà nel biennio di riferimento. Si richiama l'art.10 del CCDIT parte normativa 2023-2025 ed in particolare la modalità di assegnazione dei punteggi pari a 70 per la valutazione degli ultimi tre anni e 30 punti per l'esperienza professionale intesa come servizio reso presso pubbliche amministrazioni nella stessa area (ex qualifica): si prevede per l'anno 2023 di finanziare nr. 1 progressioni nell'Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione per un importo **di € 1.600,00**;

La progressione potrà essere attribuita a non oltre il 50% dei dipendenti che possono accedere all'istituto.

- **l'indennità per specifiche responsabilità: Euro 0**;
- per l'indennità di funzione di cui all'art. 97 del CCNL 2019-2021 importo destinato per l'anno 2023 **Euro 0**;
- per **le indennità per condizioni di lavoro**, di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018, per la remunerazione delle attività esposte a rischi - e, pertanto, pericolose o dannose per la salute -, disagiate o implicanti il maneggio dei valori, purché svolte in via continuativa importo destinato per l'anno 2023: **Euro 0**;
- per **l'indennità di servizio esterno** di cui all'art. 100 del CCNL 16 novembre 2022, venga riconosciuta esclusivamente al personale della Polizia Locale che svolge servizio esterno in via continuativa e non saltuaria importo destinato per l'anno 2023: **Euro 0**;
- per **compensi per la performance organizzativa, individuale e differenziazione premio individuale** si prevede che le risorse disponibili al netto di quanto erogato per i predetti istituti vengano erogate secondo i criteri previsti dagli artt. 5 e 6 del CCDIT parte normativa 2023-2025 e il sistema di valutazione vigente nella Unione Montana, la valutazione è effettuata a consuntivo e non sono autorizzate forme di erogazione indiscriminata e non selettiva sulla base di risultati accertati, evitando l'elargizione di compensi a pioggia, si prevede una destinazione per l'anno 2023 di € **500,00**, concordando che eventuali risparmi sulle diverse quote del fondo già destinate a finanziare specifici istituti contrattuali, andranno ad incrementare la somma disponibili per questo istituto anche per l'anno 2024.
- **Altro** (es .maggiorazione festivo, compenso messi notificatori ecc.): **Euro 0**.