

Intesa Contratto Collettivo Integrativo decentrato anno 2024

L'anno 2024, il giorno 11 del mese di Dicembre alle ore 08.45

La delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Montaldo Torinese, così composta:

- Segretario Comunale – Dott.ssa MAGLIONE Tiziana – Presidente;

La delegazione trattante di parte sindacale così composta

- il R.S.U. rappresentata dal Geom. Gianluca Olivero

CGIL - Assente

CISL presente rappresentata dal Sig. Roberto MASCOLO

UIL - Assente

i quali hanno definito il seguente accordo integrativo nell'ambito delle materie delegate a tale livello dalle vigenti disposizioni contrattuali nazionali

Le parti dato atto dei vincoli previsti dal vigente CCNL e dal DL 75/2017, laddove in particolare si prevede che i contratti decentrati integrativi non possono porsi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti, risultando nulle ed inapplicabili le clausole difformi;

dato atto inoltre che, ai fini di stabilire corrette relazioni sindacali, si impegnano ad applicare gli istituti previsti dal CCNL del 2022;

Rilevata la necessità di definire la destinazione delle somme relative al costituito fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività secondo le modalità previste dal CCNL di settore

stipulano i seguenti istituti di contrattazione decentrata integrativa:

OGGETTO E DURATA

Il presente contratto decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.

Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono con il medesimo disciplinati.

Con cadenza annuale potranno essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo, in particolare verranno disciplinati i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

FINANZIAMENTI PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'

Art.1

Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2024

1. Il fondo è costituito ai sensi dell'art. 15 del CCNL del 31/3/99 e s. m. ei. e degli artt. 31 – 32 del CCNL. del 22/1/2004 e dell'art. 4 del CCNL. 09/05/2006 vedasi anche art 23 del D. Lgs 75/2017 e CCNL 2022 e s.m. ei;
2. In particolare, le parti concordano:

Per l'anno 2024 le risorse relative al comma 1 dello stesso articolo sono quantificate secondo i criteri dello schema che allegato alla presente ne forma parte integrante e sostanziale;

Il fondo 2024 assume il valore totale di **€ 7.496,56**

Fondo consolidato **€ 5.781,32**

Altri incrementi stabili **€ 479,25**

Fondo variabile **€ 1.235,99**

Art. 2

Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Le parti convengono che la gestione degli incentivi sarà ispirata ai seguenti principi fondamentali:

- corresponsione degli incentivi soltanto a fronte di un risultato individuale aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa;
- corresponsione di incentivi soltanto a conclusione del processo annuale di valutazione delle prestazioni e dei risultati;
- graduazione degli incentivi comunque in armonia con la dinamica salariale delle differenti categorie di inquadramento del personale in relazione alla disciplina generale di tali incentivi, le parti convengono sui seguenti criteri applicativi:

La valutazione individuale deve riguardare tutti i dipendenti comunali a tempo indeterminato, ivi compreso il personale in part-time in proporzione al servizio, nonché il personale a qualsiasi titolo cessato nel corso dell'anno di riferimento in rapporto al periodo di servizio.

All'inizio di ogni anno i Responsabili di settore provvedono a portare a conoscenza del personale gli elementi fondamentali su cui si baserà la valutazione individuale, e in particolare degli obiettivi, individuali e/o di gruppo, assegnati al settore.

1) Il sistema d'incentivazione del personale si baserà sull'attuazione degli obiettivi definiti nella Relazione Previsionale e Programmatica annuale, assegnati al centro di

responsabilità secondo il modello “allegato A”; i servizi e uffici definiranno i piani d'attività annuali che dovranno interessare l'insieme dei dipendenti; gli obiettivi verranno effettuati e sviluppati in orario di lavoro;

- 2) le risorse saranno ripartite in base al personale coinvolto per numero e categoria;*
- 3) per la valutazione della partecipazione dei gruppi e dei singoli all'attuazione dei piani di lavoro e per l'effettivo raggiungimento degli obiettivi si utilizzeranno i criteri contenuti negli allegati A e C, ovvero la valutazione del Responsabile ex art. 6 del Ccnl-Ordinamento;*
- 4) per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati o dai loro rappresentanti sindacali che sarà preso in esame dal nucleo di valutazione per la revisione o conferma entro dieci giorni dalla presentazione;*
- 5) ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al gruppo o servizio di riferimento in modo chiaro e completo e avrà diritto di averne copia. Per valutazione di gruppo si utilizzerà il report consuntivo dell'Allegato A e ciò potrà essere di pubblica conoscenza. E' fatto divieto di pubblicizzare le valutazioni individuali che rimangono nella sfera della privacy e trattati in tal senso. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione e responsabilità del Responsabile del servizio o ufficio.*
- 6) Il report per la valutazione individuale, ex art 6 del vigente contratto-ordinamento, dovrà essere conforme all'Allegato C.*

Vengono stabiliti altresì i seguenti criteri:

Ai fini della determinazione della quota destinata a compensare la produttività e il miglioramento dei servizi, sono da considerarsi presenze in servizio non comportanti valutazione da parte del Responsabile di settore:

- congedo obbligatorio per maternità;
- permessi per motivi sindacali
- recuperi di lavoro straordinario
- ferie e permessi retribuiti al 100%
- infortuni per cause di servizio
- gravi patologie.

Le assenze di servizio non ricomprese nel paragrafo precedente e che superano i 60 giorni, determinano la decurtazione proporzionale del premio.

Al personale posto in congedo o aspettativa non retribuita, o per mandato amministrativo, non saranno corrisposte quote di produttività per il periodo relativo.

I compensi relativi alle assenze di servizio, non corrisposti al dipendente assente, verranno ripartiti tra i dipendenti del settore di appartenenza, nel rispetto dei coefficienti sopra citati;

UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE PER LA PRODUTTIVITA' E PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

ART.3

Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Per l'anno 2024, il totale delle risorse concordate per la contrattazione viene utilizzato come segue:

a) Premi collegati alla performance individuale art. 68 c.2 lett b) CCNL 2018 – contrattate nel CCDI dell'anno **€ 3.970,63**

I premi individuali saranno graduati in proporzione alle risultanze della valutazione individuale, secondo i criteri già approvati nella deliberazione della Giunta Comunale n. 15 del 22/03/2024, esecutiva ai sensi di legge, avente per oggetto: "Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026", che si intende interamente richiamata.

ART. 4

Specifiche Responsabilità

Le parti concordano, ai sensi dell'ex art. 70-quinquies, secondo i limiti e le disponibilità finanziarie, la possibilità di compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, individuate attraverso apposito atto dell'amministrazione, riconoscendo una indennità di importo nella misura di € 350,00 annui lordi al personale delle categorie C in servizio presso l'Ente che non risultino incaricati di posizione organizzativa.

ART. 5

Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)

Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. La possibilità di fruire dell'orario flessibile viene concessa a tutti i dipendenti dell'Ente secondo diverse modalità rispetto alle esigenze dell'ufficio a cui appartengono.

La flessibilità dell'orario di lavoro non potrà essere applicata ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti.

La flessibilità dell'orario di lavoro sarà realizzata nel modo seguente:

- Uffici Amministrativi e Tecnici: massimo 1 ora di posticipo all'entrata in servizio e massimo 1 ora di anticipo all'uscita dal servizio;

L'utilizzo della flessibilità potrà essere ulteriormente implementato a favore di singoli dipendenti per venire incontro a gravi e documentate esigenze, in tal caso il Responsabile di Servizio dopo aver debitamente valutato le motivazioni ed aver verificato l'inesistenza di problemi di natura organizzativa interna potrà concedere l'ulteriore implementazione della flessibilità dell'orario di lavoro.

ART. 6

Incentivi e Compensi aggiuntivi

Le parti concordano, ai sensi dell'apposito Regolamento approvato con Deliberazione G.C. n. 57 del 28/12/2022, lo stanziamento degli incentivi di funzione tecnica ai sensi dell'art. 45 D.Lgs. 36/2023 impegnandosi a valorizzare tali importi nel quadro economico dei lavori e dei servizi in gara ed al riconoscimento dei compensi ISTAT ai sensi dell'art. 70-TER, compensi per lo straordinario elettorale e gestione ANPR.

ART. 7
Progetto speciale

Si ritiene di proseguire un progetto pluriennale specifico relativo al riordino e revisione degli archivi di tutti i servizi in previsione della dematerializzazione dei documenti cartacei così come previsto dall'art. 7 del CCN del 18/11/2022 comma h, partecipano in eguale misura al progetto tutti i seguenti dipendenti:

- Pallaro Chiara
- Olivero Gianluca
- Olivetti Marco
- Camanni Stefania

ART. 8
Welfare Aziendale

Attivazione di piani di welfare integrativo ai sensi dell'art. 82 comma 2 come da recente sentenza Corte dei Conti Sezione Autonomie - N. 17/SEZAUT/2024/QMIG.

ART. 9
Progressione Economico Orizzontali

L'Ente non intende avvalersi per l'anno 2024 dell'istituto dei differenziali stipendiali. Si concorda sin da ora che per l'annualità 2025 l'Ente si avvarrà dei differenziali stipendiali nel limite del 50% - fatta salva la sostenibilità finanziaria - degli aventi diritto (minimo di permanenza nella categoria economica di due anni alla data di sottoscrizione del contratto decentrato integrativo) finanziando per l'anno 2025 una risorsa di categoria C, con i seguenti criteri:

60% media delle valutazioni del triennio per un massimo di 60 punti, 40% esperienza che si traduce in 10 punti per ogni anno a far data dall'ultima progressione economica come da quaderno Anci, per un massimo di 40 punti.

ART. 10
Verifica Fondo P.O.

Verifica limite fondo p.o.	Anno 2016	Anno 2024
	€ 23.226,94	€ 23.226,94

Firmato Digitalmente:

Segretario Comunale
Dott.ssa MAGLIONE Tiziana
Presidente

R.S.U. rappresentato dal
Geom. Gianluca OLIVERO

CISL rappresentata dal
Sig. Roberto MASCOLO

OGGETTO: Pre-Intesa Contratto Integrativo Decentrato

Relazione Tecnico Finanziaria

Vista l'allegata pre-intesa del Contratto Collettivo Integrativo Decentrato.

Visto il Bilancio di previsione per l'Esercizio finanziario competente.

Visto l'art. 5, comma 3 del CCLN del 01-04-1999.

Attesa la propria competenza,

SI ATTESTA

Che il bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2024 presenta stanziamenti idonei a finanziare le spese derivanti dal Contratto Collettivo Integrativo Decentrato.

Il Responsabile del Servizio Finanziario
Dott.ssa Rosa Angela BECHIS

Schema costituzione
FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2024
COMUNE DI MONTALDO TORINESE

FONTE	DESCRIZIONE	Valore
RISORSE STABILI		
<i>Soggette ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 1: Importo unico consolidato anno 2017	5.781,32
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.c): Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.d): Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001	
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.e): Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale	
Art. 79 comma 1 lett. c)	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica	
<i>Non soggette ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.a): Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015	249,60
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.b): Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018	60,65
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.g): Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	
Art. 79 comma 1 lett. b)	Incremento € 84,50 per ogni dip. In servizio al 31/12/2018 - anno 2024	169,00
Art. 79 comma 1 lett. d)	Differenziale PEO personale in servizio alla data del 1/1/2021	
Art. 79 comma 1-bis	Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 a carico bilancio (dip. B3 e D3 al 1/4/2023)	
	TOTALE RISORSE STABILI	6.260,57
	<i>Di cui soggette a limiti</i>	5.781,32
INCREMENTI VARIABILI		
<i>Soggetti ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art. 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.d): Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente	
Art. 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.f): Rimborso spese notificazione atti dell'amm.ne finanziaria	
Art. 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.j): Incremento per obiettivi del Piano performance	
Art. 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.k): Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	
Art. 79 comma 2 lett. b)	Incremento max 1,2% monte salari 1997	€ 428,72
Art. 79 comma 2 lett. c)	Risorse derivanti da scelte organizzative, gestionali e retributive	
<i>Non soggetti ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art. 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.a): Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	-
Art. 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.b): Piani di razionalizzazione	
Art. 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.c): Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ICI, avvocatura, ecc.)	
Art. 79 comma 1 lett. b)	Incremento € 84,50 per ogni dip. In servizio al 31/12/2018 - anno 2021 (se non inserito nel fondo 2022) e 2022	
Art. 79 comma 2 lett. d)	Residui anno precedente lavoro straordinario	
Art. 80 comma 1	Residui Fondo anno precedente da risorse stabili	
Art. 79 comma 3	Incremento 0,22% monte salari 2018	182,68
Art. 33 c 2 DL 34/2019		624,59
	TOTALE INCREMENTI VARIABILI	1.235,99
	<i>Di cui soggette a limiti</i>	428,72
	TOTALE FONDO 2024	7.496,56
	Di cui assoggettati a limite 2016	6.210,04
	Riduzione per superamento limite 2016	
	FONDO 2024 DA APPROVARE	7.496,56

FONDO INCENTIVANTE ANNO 2024 VOCI DI SPESA

DESCRIZIONE	Valore
Fondo risorse decentrate	7.496,56 €
RISORSE NON CONTRATTABILI (art. 68 comma 1)	
Progressioni orizzontali storiche	2.301,78 €
Progressioni orizzontali contrattate nell'anno	-
Indennità di comparto	1.224,16 €
Indennità professionali (es.: educatrici)	-
Altri istituti	-

TOTALE RISORSE NON CONTRATTABILI

3.525,94 €

RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRAZIONE

3.970,63 €

RISORSE CONTRATTATE (art. 68 comma 2)	
Produttività collettiva	-
Performance individuale	-
Performance collettiva	-
Indennità particolare responsabilità (IPR) - Specifiche responsabilità	-
Indennità funzione PM	-
Indennità di turno	-
Indennità di rischio (solo per 2018)	-
Indennità di disagio (solo per 2018)	-
Indennità maneggio valori (solo per 2018)	-
Indennità condizioni lavoro	-
Indennità servizio esterno PM	-
Indennità di reperibilità	-
Maggiorazioni lavoro festivo	-
Altri istituti variabili	-

TOTALE UTILIZZI CONTRATTATI

- €

TOTALE UTILIZZO FONDO

3.525,94 €

Residui

3.970,63 €