

Intesa Contratto Collettivo Integrativo decentrato anno 2025

L'anno 2025, il giorno 02 del mese di Settembre, alle ore 16.45

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 da PALLARO CHIARA

CGIL - Assente

CISL presente rappresentata dal Sig. Roberto MASCOLO

UIL - Assente

i quali intendono definire 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 e s.m.i.;

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 2025

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.i;
2. In particolare, le parti concordano:

Per l'anno 2025, come da determinazione di costituzione del fondo n. 11 del 24/07/2025, 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 2025 assume il valore totale di **€ 6.871,97**

Fondo consolidato **€ 5.781,32**

Altri incrementi stabili **€ 479,25**

Fondo variabile **€ 611,40**

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” (approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 46 del 21/12/2011); 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 B ” (approvati con deliberazione della Giunta Comunale n. 46 del 21/12/2011), 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. È 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 B.*

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
- E qualsiasi altro istituto riconosciuto da norme e contratti.

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 2025, si concorda che il premio collegato alla performance individuale ai sensi del vigente CCNL verrà distribuito al netto delle progressioni storiche consolidate, e dei progetti approvati secondo la metodologia dell'ente.

I premi individuali saranno graduati in proporzione alle risultanze della valutazione individuale, secondo i criteri già approvati nella deliberazione della Giunta Comunale n. 18 del 28/03/2025, esecutiva ai sensi di legge, avente per oggetto: "Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2027", che si intende interamente richiamata.

ART. 4 **Specifiche Responsabilità**

Le parti concordano, ai sensi dell'ex art. 84 CCNL 2022, secondo i limiti e le disponibilità finanziarie, la possibilità di compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità ex art. 70-quinquies, comma 2, lett. a) Il CCNL 21.05.2018, individuate attraverso apposito atto dell'amministrazione, riconoscendo una indennità di importo nella misura di € 350,00 annui lordi al personale dell'Area degli Istruttori 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 1,5 ore di posticipo all'entrata in servizio e massimo 1,5 ore 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, anche per le vie brevi.

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. Per l'annualità 2025, gli incentivi di cui al presente art. 6 ammontano ad € 2.000,00.

ART. 7
Progetto speciale

Si avvia un progetto annuale, dell'importo di € 800,00, 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 dipendenti.

ART. 8
Welfare Aziendale

Non verranno attivati piani di welfare integrativo ai sensi dell'art. 82 comma 2, in considerazione della Legge di Bilancio 2025 comma 125, che stabilisce che tali importi debbano essere ricompresi all'interno del tetto del fondo del salario accessorio.

ART. 9
Progressione Economico Orizzontali

L'Ente intende avvalersi, nel rispetto del principio di selettività, prevista dell'istituto dei differenziali stipendiali nel limite del 50% degli aventi diritto finanziando per l'anno 2025 una risorsa di categoria C.

I criteri per poter partecipare alla selezione sono i seguenti:

- a) Anzianità minima nella categoria economica di godimento anni 2 (minimo 24 mesi): punteggio massimo attribuibile 40, punti per ogni mese: 1,66;
- b) Valutazione media del triennio: punteggio massimo attribuibile 60, riproporzionando la valutazione in centesimi nel corrispettivo in 60esimi.

Dichiarazione congiunta:

Le parti concordano fatto salvo la sostenibilità finanziaria ed il parere favorevole del Revisore dei Conti che le nuove somme di parte stabile per l'annualità 2025, verranno devolute per l'anno 2025 alla produttività generale e distribuite come da articolo 3 del presente CCDI.

Firmato Digitalmente:

Segretario Comunale
Dott.ssa MAGLIONE Tiziana
Presidente

R.S.U. rappresentato da
Chiara PALLARO

CISL rappresentata dal
Sig. Roberto MASCOLO

OGGETTO: 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 2025 presenta stanziamenti idonei a finanziare le spese derivanti dal Contratto Collettivo Integrativo Decentrato.

**Il Responsabile del Servizio Finanziario
Dott.ssa Rosa Angela BECHIS**