

COMUNE DI TERNENGO

ACCORDO DECENTRATO DI RIPARTIZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2024 PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI.

In data 03 dicembre 2024 alle ore 14.00 presso la Residenza Municipale del Comune di Ternengo ha avuto luogo l'incontro tra:

- la delegazione di parte datoriale così composta:

Presidente: Segretario Comunale dott.ssa Letizia Antonella Spezzi

- la delegazione sindacale:

Organizzazione Sindacale Territoriale CSA

Organizzazione Sindacale Territoriale CGIL Roberto Panella

Organizzazione Sindacale Territoriale CISL

R.S.U: Stefania Pella

In data 18 dicembre 2024 è stata è stato firmato l'accordo decentrato definitivo sottoscritto dalle parti.

PREMESSA

Le delegazioni trattanti, rilevato che:

- ai sensi dell'art.2, comma 3, del D.Lgs. n.165/01 e successive modifiche ed integrazioni, i rapporti individuali di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati contrattualmente, mediante stipulazione di appositi contratti collettivi, e che l'art.40 del citato Decreto prevede che le Pubbliche Amministrazioni attivino autonomi livelli di contrattazione integrativa, nel rispetto dei vincoli di bilancio e sulle materie e nei limiti stabiliti dal CCNL, tra i soggetti che quest'ultimo prevede, articolandoli in due livelli di contrattazione collettiva, in contrattazione nazionale e contrattazione decentrata integrativa presso ciascun ente;

- l'art.40, comma 3, del citato Decreto statuisce che la contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge tra i soggetti e con le procedure negoziali previste dal C.C.N.L.;

VISTO l'art.47 del D.Lgs. 165/2001 che disciplina il procedimento di contrattazione collettiva a livello nazionale;

DATO ATTO che:

- l'art. 79 comma 2, del CCNL 16.11.2022, il quale prevede la possibilità di destinare alla parte variabile del fondo per le risorse decentrate un importo massimo corrispondente all'1,2% del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, da valutare in sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa;

- in seguito all'entrata in vigore del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150, il Comune di Ternengo ha adeguato i propri strumenti di misurazione e valutazione delle performance organizzativa del personale.

RICHIAMATI i sottoelencati provvedimenti:

- la deliberazione n. 02 del 04/07/2018 con cui è stata costituita la delegazione trattante di parte datoriale;

- la deliberazione di G.C. n. 50 del 19/11/2024 di indirizzo per la costituzione della parte variabile del fondo;

- la determinazione n. 139 del 29/11/2024 con cui è stato determinato il fondo complessivo del personale a valere sul 2024;

- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 39 del 20.12.2023 con cui è stato approvato il bilancio di Previsione per gli esercizi 2024/2026;

la deliberazione di Consiglio Comunale n. 36 del 20.12.2023 con la quale è stata approvata la Nota di Aggiornamento al DUP per il triennio 2023-2025;

Tutto ciò permesso le Parti

sottoscrivono

in ottemperanza ai dispositivi di cui all'articolo 68 del CCNL 21-05-2018 la preintesa del contratto collettivo decentrato integrativo, sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2024 relativa al personale delle categorie dipendente del Comune di Ternengo

Art. 1

Costituzione del fondo delle risorse decentrate anno 2023

Comune di Ternengo	
	Preventivo
	2024
RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Risorse storiche	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 22.05.2018 (A)	5.048,59
Incrementi stabili soggetti al limite	
Totale incrementi stabili (a)	0,00
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	82,42
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 – Incremento € 83,20 per dipendente, a valere dal 2019	83,20
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 – Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021	84,50
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 - Rivalutazione delle PEO	110,50
Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)	360,62
DECURTAZIONI – a detrarre	
Decurtazione incarichi di Posizione Organizzativa (Enti con e senza DIRIGENZA)	1.348,00
Totale decurtazioni parte stabile (c)	1.348,00
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a-c)	3.700,59
I – TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b-c)	4.061,21

RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Art. 79 c. 2 lett. b) CCNL 2022 - integrazione 1,2%	347,95
Totale voci variabili sottoposte al limite (d)	347,95
Decurtazioni risorse variabili sottoposte al limite	
Totale decurtazioni parte variabile sottoposte al limite	0,00
Totale voci variabili soggette al limite al netto di altre decurtazioni	347,95
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (e)	0,00
II – TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e)	
	347,95
III - TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI (I+II)	
	4.409,16
DECURTAZIONI ANNI PRECEDENTI	
Decurtazioni ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis secondo periodo L. 122/2010	
Decurtazioni operate nel 2014 (cessazione e rispetto limite - periodo 2011/2014) - (f)	0,00
Decurtazioni totali operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	
Decurtazioni operate nel 2016 (cessazione e rispetto limite 2015) - (g)	0,00
Decurtazioni per rispetto limite	
Decurtazione dovuta per rispetto limite 2016 (h)	0,00
IV – TOTALE RISORSE FONDO SOGGETTO AL LIMITE DOPO LE DECURTAZIONI (A+a-c+d-f-g-h)	4.048,54
V – TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (IV+e+b)	4.409,16
FONDO STRAORDINARIO - Art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999	

Fondo straordinario stanziato	0,00
TOTALE SALARIO ACCESSORIO per rispetto tetto art. 23 c. 2 del D.Lgs 75/2017	
RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2016	
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	5.432,54
Indennità di Posizione e risultato PO	5.237,00
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	10.669,54
RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2024	
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	4.048,54
Indennità di Posizione e risultato EQ anno corrente	6.585,00
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	10.633,54
RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO	OK

Art. 2

Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane

Le risorse disponibili totali sono individuate nella somma di 4.409,16 e provengono da parte stabile per euro 4.061,21 e variabili 347,95 euro.

Esse sono destinate a :

Comune di Ternengo	
UTILIZZO FONDO	2024
V- TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C)	4.409,16
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI (B)	4.061,21
TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO (C)	347,95

UTILIZZO FONDO PARTE STABILE

	PREVENTIVO
Progressioni economiche STORICHE	3.563,34
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	497,52
Totale utilizzo risorse stabili (D)	4.060,86
SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)	0,35

Totale utilizzo progressioni	3.563,34
------------------------------	----------

UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2018)	
Totale utilizzo risorse vincolate (F)	0,00

SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)	0,35
SOMME VARIABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (G=C-F)	347,95

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	
Totale utilizzo altre indennità (H)	0,00
VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+H)	4.060,86

VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI)	348,30
---	---------------

- Differenziali stipendiali (art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL)

L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.

La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;

Con riferimento all'anno 2024 non si realizzano differenziali stipendiali.

- Indennità di comparto :

Sono destinate - nell'anno 2024 al pagamento dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33 del CCNL 22-01-2004 pari ad euro 497,52;

Eventuali economie realizzatesi al termine dell'esercizio di riferimento verranno portate in aumento delle risorse decentrate dell'esercizio successivo.

- Fondo performance organizzativa - individuale e differenziale del premio individuale.

La erogazione delle risorse finanziarie destinate alla performance organizzativa, viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'ente vengono annualmente con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del Piano Esecutivo di Gestione e Piano dettagliato degli obiettivi, l'erogazione dei compensi tiene conto del sistema di controllo di gestione e del sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'ente. Il premio incentivante riguardante la performance organizzativa viene ripartito secondo la metodologia per l'attribuzione ai dipendenti delle premialità collegate alla performance, che è approvata dalla giunta Comunale previo confronto con le organizzazioni sindacali.

Per quanto attiene alla misurazione e valutazione della performance individuale si prevede un processo che, partendo dagli obiettivi di performance dell'Ente individui i comportamenti organizzativi, le capacità, le competenze e le conoscenze dell'individuo.

A tal fine, la valutazione si distingue tra i dipendenti che hanno un'indennità di posizione, quindi un trattamento accessorio direttamente collegato al raggiungimento di obiettivi definiti, e i restanti dipendenti che non hanno specifiche responsabilità formalmente assegnate, ma operative. Pertanto, nel caso di EQ, la misurazione del livello di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati avrà come riferimento quanto programmato nel Piano degli obiettivi o piano della Performance e assunto ai fini della valutazione medesima. Per i restanti dipendenti sarà valutato il livello di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi dell'ambito organizzativo di riferimento, comprendendo anche una componente direttamente correlata al livello di raggiungimento degli obiettivi del proprio ambito, quindi a quanto attribuito al proprio Responsabile di Settore.

Il sistema di valutazione e misurazione della performance si articola a cascata verticalmente come segue:

a. il Nucleo di Valutazione accerta, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente, il raggiungimento degli obiettivi e propone all'organo di indirizzo politico amministrativo, la valutazione dei responsabili di Area per l'attribuzione dei premi;

b. le E. Q. valutano i dipendenti a loro assegnati.

A seguito di valutazione sulla performance individuale e sui comportamenti professionali il cui risultato è complessivo, sarà erogato il salario accessorio corrispondente alla percentuale di valutazione. Annualmente il Segretario Comunale con proprio provvedimento suddivide il fondo destinato alla produttività collettiva, delle Categorie non titolare di EQ.

Per l'anno 2024 si dispone di accantonare la somma complessiva di € . 348,30 per l'indennità di risultato.

Il sistema di incentivazione del personale è collegato:

- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali (Risultati);
- alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi (Valutazione delle competenze e dei comportamenti);
- sul livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Esecutivo di Gestione (PEG), attraverso la conformazione di schede di valutazione individuali.

La determinazione dei premi verrà quindi definita, al termine dell'esercizio di riferimento, ferma rimanendo la ripartizione areale di cui sopra, in funzione:

a) del parametro di categoria: nell'ambito del budget assegnato a ciascuna Area, la quota verrà ripartita tra il personale in funzione del parametro di categoria posseduta al momento della valutazione, secondo gli indicatori di cui a seguire:

CATEGORIA	PARAMETRO
Area degli Operai ed Area degli Operai Esperti	1,00
Area degli Istruttori	1,15
Area dei Funzionari	1,30

b) della valutazione individuale conseguita, nella misura del 80%: sulla base delle schede individuali, allegate al sistema di valutazione a ciascun dipendente viene attribuito un punteggio, proporzionalmente parametrato, secondo le valutazioni espresse nelle citate schede.

c) della presenza in servizio, nella misura del 30%.

Per le EQ l'erogazione annuale della retribuzione di risultato è fissata nella misura del 25 % della del valore economico della retribuzione di posizione .

Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla valutazione della performance individuale e organizzativa non sono considerate le assenze relative a:

malattia (fino a 10 giorni nell'anno), ricoveri ospedalieri, infortunio sul lavoro, congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività soppresse, congedo di maternità (ex astensione obbligatoria), terapie salvavita ed altre assimilabili, permessi retribuiti per donatori di sangue, permessi retribuiti per donatori di midollo osseo, permessi per lutto,

permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato di cui all'art. 9 D.P.R. 8/2/2001, recupero di prestazioni di lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, scioperi, permessi spettanti ai portatori di handicap di cui alla legge 104/92, congedi per le donne vittime di violenza.

E' fatto salva ogni ulteriore previsione che l'Ente adotta nel regolamento di Sistema di misurazione e valutazione della Performance.

- Specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f) - art. 84 CCNL):

Ai sensi dell'art. 84 del CCNL per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate.

Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, quali aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti Responsabili di Settore in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Le indennità annuali degli incarichi di specifica responsabilità sono così individuate per Aree:

- Dipendenti dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione da un minimo di € 1.000 fino ad un massimo di € 4.000 annui;
- Dipendenti dell'Area degli Istruttori da un minimo di € 500 fino ad un massimo di € 2.000,00 annui;
- Dipendenti dell'Area degli Operatori Esperti da un minimo di € 200 fino ad un massimo di € 1.000 annui.

L'atto formale di assegnazione conterrà esplicitamente la pesatura della responsabilità, salva la definizione dell'importo da erogare all'esito della contrattazione integrativa decentrata in ragione del budget assegnato e del numero dei dipendenti per area individuati.

Al personale che acquisirà una valutazione individuale, secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance vigente all'interno dell'ente, inferiore al 30% del punteggio massimo attribuibile, nell'anno successivo, non potranno essere assegnate le responsabilità e le relative indennità.

Per l'anno 2024 non è prevista l'erogazione di somme per compensare le funzioni di particolare responsabilità;

Tutte le somme, relative alle indennità specifiche sopra elencate eventualmente non erogate, andranno ad incrementare il Fondo A (Produttività).

- Indennità di condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7 comma 4, lett.d) CCNL) :

Il Contratto decentrato Integrativo parte normativa stipulato il 22.12.2023, prevede una "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) implicanti il maneggio di valori di cassa;
- b) esposte a continua e diretta esposizione a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o disagiate;

Per le attività che comportino maneggio di valori di cassa, compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati da ciascun dipendente, calcolato sull'ammontare totale dei valori di cassa-maneggiati nell'annualità di riferimento:

- a) Euro 1,00 giornaliero lordo per un importo annuo complessivo maneggiato compreso tra il minimo di Euro 3.000 e il massimo di Euro 10000;
- b) Euro 2,00 giornalieri lordi per un importo annuo complessivo compreso tra il minimo di Euro 10.001 e il massimo di Euro 30000;
- c) Euro 3,00 giornalieri lordi per un importo annuo complessivo uguale o superiore a Euro 31.000.

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante), per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a tali servizi. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa. La concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto, sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore di assegnazione del dipendente. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati, desunti dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili e del numero di giornate in cui risultano effettivamente svolte tali attività, attestati dal Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente, trasmessi, per la liquidazione delle competenze al Settore del Personale.

Per le attività che comportano continua e diretta esposizione a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e per l'integrità personale, compete un'indennità giornaliera lorda pari ad Euro 1,00.

Per attività rischiose si intendono in particolare quelle già individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83, svolte dagli operai e altri profili professionali che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente, come di seguito individuate:

Servizio cimiteriale: figure professionali di: Autista, Operaio, Collaboratore servizi di custodia cimiteriali, Operatore servizi ausiliari, che operano nel servizio, sottoposti a specifiche condizioni di rischio ambientale per le attività cimiteriali e che pertanto risultano sottoposti a sorveglianza sanitaria e vaccino profilassi;

Servizio Viabilità e Giardini Verde Pubblico (figure professionali di: Autista, Giardiniere, Operaio, Capo Operaio, Operatore servizi ausiliari, che operano nel servizio, che utilizzano macchinari utensili che comportano l'impiego di DPI e/o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio ambientale quali: attività lavorative in presenza di traffico urbano e che pertanto risultano sottoposti a sorveglianza sanitaria e vaccino profilassi);

Servizio Illuminazione pubblica: figure professionali di: Elettricista, Operaio, Autista, che operano nel servizio, utilizzano macchinari e utensili che comportano l'impiego di DPI e/o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio ambientale quali: sostituzione di lampade e armature elettriche su pali di illuminazione, operazioni in cabine di trasformazione dell'Energia Elettrica M.T. e che pertanto risultano sottoposti a sorveglianza sanitaria e vaccino profilassi.

L'indennità compete per i soli giorni di effettivo svolgimento delle attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dai Responsabili dei Settori presso i quali opera, avviene mensilmente, sulla base delle dichiarazioni rese dagli stessi Responsabili e trasmesse all'Ufficio Ragioneria, ai fini della quantificazione e della corresponsione delle spettanze.

Servizio di gestione dell'impianto idrico figure professionali di: Autista, Operaio, Collaboratore servizi di custodia cimiteriali, Operatore servizi ausiliari, che operano nel servizio, sottoposti a specifiche condizioni di rischio ambientale per le attività connesse al funzionamento e alla gestione dell'impianto comunale;

4. Per le attività che comportano per il dipendente un disagio dovuto alla particolare gravosità, non comune alla generalità delle lavorazioni e dei dipendenti che le eseguono e che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali, compete l'indennità giornaliera lorda pari a Euro 1,00, nel caso di particolare articolazione dell'orario di lavoro, esclusa la turnazione (come ad esempio un orario spezzato, senza considerare la normale pausa prevista per l'eventuale erogazione dei buoni pasto, oppure organizzato in modo tale da corrispondere ad una particolare articolazione oraria del servizio a supporto di attività istituzionali - cerimoniali).

L'indennità compete per i soli giorni di effettivo svolgimento delle attività disagiate.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dai Responsabili dei Settori presso i quali opera, avviene mensilmente, sulla base delle dichiarazioni rese dagli stessi Responsabili e trasmesse all'Ufficio Ragioneria, ai fini della quantificazione e della corresponsione delle spettanze.

Eventuali economie realizzatesi al termine dell'esercizio di riferimento verranno portate in aumento delle risorse decentrate dell'esercizio successivo.

Per quanto attiene l'indennità di disagio e maneggio valori, si dà atto che NON vengono erogate specifiche indennità per l'anno 2024.

Art 3

Utilizzo degli Istituti " fuori fondo "

- Incentivi Funzioni tecniche

Per incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni

o di risultati del personale – sulla base dei contenuti dispositivi di cui al D.Lgs n. 367/2023 e all’approvazione del regolamento recante norme per la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche di cui si prevede un accantonamento di euro === extra fondo. Gli incentivi per le funzioni tecniche vanno al di fuori della spesa del personale, vedasi deliberazioni della sezione regionale di controllo della Corte dei conti del Piemonte n. 56/2018 e delibera n. 6/2018 della Sezione delle Autonomie le quali hanno chiarito la natura degli incentivi per funzioni tecniche dell’articolo 113 del Dlgs 50/2016 richiamando il comma 5-bis introdotto dalla finanziaria 2018 (articolo 1, comma 526, legge 205/2017) precisando che:

- 1) non si tratta di spesa del personale;
- 2) gli incentivi per i componenti del gruppo di lavoro fanno capo al medesimo capitolo di spesa previsto per il singolo lavoro pubblico (quindi titolo 2° della spesa), servizio o fornitura (titolo 1° della spesa).

Articolo 4

Le economie

Le parti prendono atto che eventuali economie del Fondo rappresentano un’economia del medesimo e come tale vengono riportate all’esercizio successivo. Il presente contratto va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l’autonomia regolamentare riconosciuta all’Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari. Le parti danno atto che qualora insorgano controversie sull’interpretazione delle norme del presente C.C.D.I., le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente, al massimo entro 30 giorni dall’insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa. L’eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall’inizio della vigenza del C.C.D.I.

Per approfondire e monitorare la situazione di specifiche problematiche inerenti all’attività dell’ente anche in relazione all’applicazione del presente contratto, potranno essere costituite commissioni bilaterali ed osservatori composti in modo paritetico dall’amministrazione e dalle rappresentanze sindacali e che svolgeranno le proprie attività in orario di lavoro.

Articolo 5

Vigenza

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Decentrato è valido per tutta la vigenza del CCNL e comunque per l’esercizio finanziario 2024.

Inoltre, conserva la sua efficacia anche dopo tale data e fino alla stipula di un nuovo CCID. Sono fatte salve le materie previste dal CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL,

sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale. Sono definite, con apposito accordo annuale, le somme relative alla costituzione e alle modalità d'erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in base ai vigenti CCNL e secondo i criteri previsti nel presente CCIA. Le parti si riservano di riaprire il confronto ogni qualvolta intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

Articolo 6

Lavoro straordinario

1. Non viene inserito lo stanziamento relativo al lavoro straordinario.
2. E' esclusiva facoltà del dipendente chiedere il recupero delle ore di straordinario, in tale circostanza le stesse potranno essere recuperate di norma entro il mese successivo alla effettuazione, compatibilmente alle esigenze del servizio.
3. In sede di consuntivo eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, di cui al comma 1 del presente articolo, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL.
4. Le risorse di cui al comma 1 possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali, ai sensi dell'art. 14 comma 2 del CCNL 1/04/1999.
Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo di cui al comma 6 del presente articolo 4 .

Art. 7

Norme finali

Il presente contratto integrativo decentrato annulla il precedente e tutti gli accordi riferiti al presente accordo.

In data 03 dicembre 2024 presso la sede del Comune di Ternengo, al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo - Parte economica 2024

In data 18 dicembre 2024 le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo definitivo – Parte economica 2024.

Per la delegazione di parte datoriale:

Presidente Dott.ssa Letizia Antonella
Spezzi

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CGIL - FP Roberto
Panella

R.S.U. Aziendale Stefania
Pella
