

COMUNE DI TORRE DE' ROVERI

CONTRATTO COLLETTIVO

DECENTRATO INTEGRATIVO

2024- 2026

Four handwritten signatures in blue ink are located in the bottom right corner of the page. The signatures are stylized and appear to be initials or names of the signatories.

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n. 27 del 22.04.2024, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente,

In data 06.05.2024 alle ore 14.30 presso la sede del Comune di Torre de' Roveri si è riunita la Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, dott. Rosario Bua, dalla dott.ssa Monica Piazzalunga

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

Organizzazione sindacale	Nominativo rappresentante
CGIL	Laura Vecchi
CISL	Alessandra Giampapa
UIL	
CISAL	
CSA RAL	

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona dei sigg. Viviana Gotz hanno concordato e sottoscritto l'allegata ipotesi di C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Torre de' Roveri.



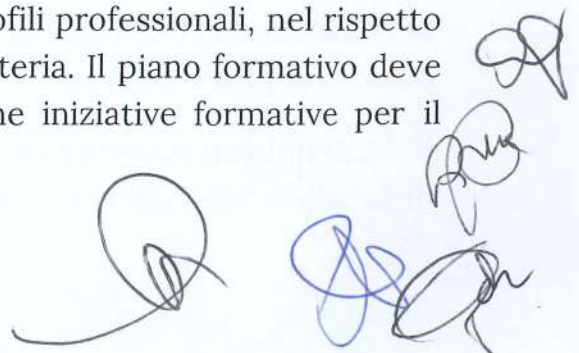
TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Torre de' Roveri e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a sei mesi.
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal primo gennaio 2023 fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
3. La sua durata è triennale salvo:
 - modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
 - la ripartizione annuale delle risorse del salario accessorio tra le diverse modalità di utilizzo previste dal CCNL di cui all'**allegato A** al presente CCDI.
4. Le concrete modalità operative per la gestione dei diversi livelli di relazione potranno essere definite in apposito protocollo di intesa da stipulare eventualmente con la parte sindacale.
5. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di giugno dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.
6. 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, nel rispetto dell'art 8, c 4 del CCNL 16.11.2022.

Art. 2 - Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia. Il piano formativo deve prevedere, dove ritenuto necessario, specifiche iniziative formative per il



personale che usufruisca del lavoro agile o del lavoro da remoto, secondo le indicazioni di cui agli artt. 67 e 69 del CCNL CFL del 16.11.2022.

2. Le parti prendono atto che, salva diversa vigente disposizione legislativa, l'ente destina per la formazione e aggiornamento professionale un importo annuo complessivo non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi.

3. Il Comune promuove direttamente o in collaborazione con altri Enti ed istituzioni, le seguenti forme di formazione/aggiornamento, anche con metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro):

- corsi di riqualificazione professionale, per il personale in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni di massima nei primi tre mesi;

- corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale;

- percorsi formativi mirati al reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori a seguito di periodi prolungati di assenza dal lavoro.

4. Il Piano della Formazione sarà oggetto di specifica informazione sindacale ai sensi dell'art. dall'art. 5 del CCNL2019-2021.

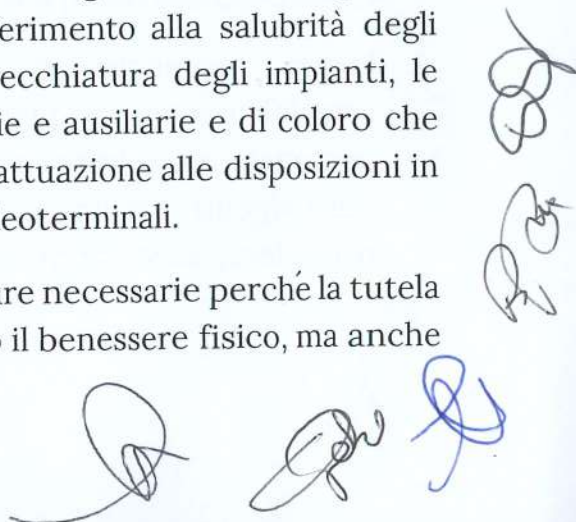
5. Si intendono integralmente richiamati i principi e le linee di indirizzo di cui agli artt. 54,55 e 56 del CCNL CFL del 16.11.2022.

Art. 3 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche



quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

6. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 4 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla qualità e quantità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

2. Ai fini di cui al precedente comma, le parti condividono l'esigenza di assicurare opportuni percorsi di formazione e riqualificazione sull'uso delle tecnologie informatiche, la costituzione di un'architettura di sistema efficiente ed efficace e l'aggiornamento costante delle dotazioni tecnologiche, ivi comprendendo la sostituzione dell'hardware obsoleto e la ricerca dei software gestionali più idonei a facilitare lo svolgimento delle mansioni dei lavoratori.

3. La strumentazione necessaria per il lavoro agile di norma è fornita dall'amministrazione.

Art. 5 - Indennità condizioni di lavoro.



1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.

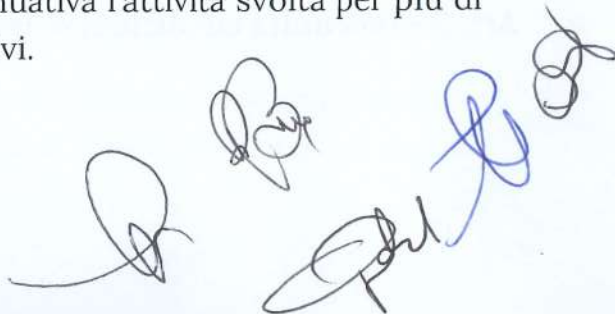
2. L'indennità è riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese e NON viene proporzionata in base all'orario di lavoro, fermo restando il limite minimo di 1 € al giorno.

3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente articolo, è effettuata dal Segretario Comunale in accordo con il Responsabile del Settore di Competenza.

4. La misura dell'indennità è calcolata attraverso un processo di pesatura che tiene conto dei seguenti criteri:

- La misura del rischio viene effettuata sulla base dell'attribuzione della voce di rischio così come classificata dall'Inail, comprendendo unicamente il personale inquadrato nella voce di tariffa INAIL destinata al personale operaio. Ai fini della corresponsione dell'indennità si applica la pesatura corrispondente all'attività svolta per più di sei mesi nel corso dell'anno, anche non consecutivi.
- Il maneggio valori diviene rilevante ai fini della corresponsione di tale indennità unicamente in relazione alla attribuzione della funzione di economo, o agente contabile o sub-agente. Per la misura dell'indennità si tiene conto della media mensile del valore maneggiato come risultante dal rendiconto dell'agente contabile. Nel caso di nomina di sub-agenti e di mancanza di sottoconti, la media giornaliera è calcolata dividendo l'importo del conto dell'agente contabile per il numero dei sub-agenti, comprensivo dell'agente contabile, se non è posizione organizzativa.

5. La misura del disagio viene determinata dal Segretario Comunale in accordo con il Responsabile del Settore di Competenza tenendo conto che il disagio è una condizione riconducibile a fattori che connotano in modo peculiare e differenziato la prestazione di alcuni dipendenti sotto il profilo spaziale (luogo di lavoro), temporale (modalità di espletamento della prestazione tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale del dipendente, i normali ritmi di vita, i tempi di recupero psico-fisico), strumentali e relazionali. Ai fini della corresponsione dell'indennità si considera continuativa l'attività svolta per più di sei mesi nel corso dell'anno, anche non consecutivi.



6. La individuazione delle figure a cui ricondurre l'indennità è effettuata a preventivo tenendo conto delle mansioni assegnate e dell'importo teorico spettante in relazione al rischio e al disagio correlato alle predette mansioni. La pesatura è sempre effettuata a consuntivo, tenendo conto, eventualmente, dei mutamenti organizzativi intervenuti in corso danno che hanno eventualmente inciso sul grado di esposizione a rischio o disagio nonché in base ai giorni di effettivo servizio come risultanti dal sistema di rilevazione presenza. La liquidazione di tale indennità è effettuata in unica soluzione entro il mese di giugno;

7. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 - euro 15 :

- € 1,00 giornalieri maneggio valori

- € 3,00 rischio/disagio

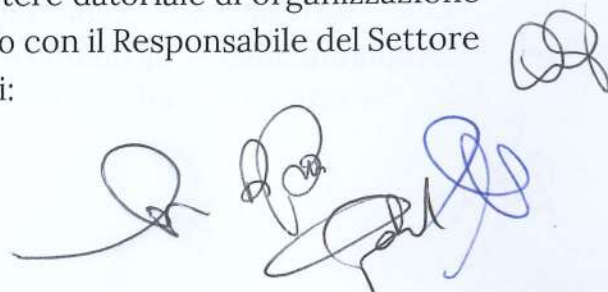
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate nel successivo articolo 16 finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 6 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'indennità disciplinata dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022 è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, funzionari, EQ che non risultino titolari di incarichi di EQ. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 97 CCNL CFL del 16.11.2016.

2. Le parti convengono che la ratio della norma è rappresentata dall'esigenza di remunerare in modo differenziato quelle situazioni in cui il ruolo del dipendente comporta un livello di responsabilità superiore a quello medio relativo all'area di inquadramento e che, pertanto, tali indennità possono essere riconosciute ad un numero limitato di dipendenti. Le parti concordano di considerare limitato un numero pari a non più del 50% dei dipendenti in servizio.

3. Il conferimento di tali incarichi rientra nel potere datoriale di organizzazione ed è effettuata dal Segretario Comunale in accordo con il Responsabile del Settore di Competenza tenendo conto dei seguenti criteri:



- Specializzazione del ruolo ricoperto
- Deleghe di firma e/o di funzione
- Coordinamento del personale, di servizi interni ed esterni all'ente o di progetti, attività di tutoraggio.

4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto e la graduazione dell'incentivo, sulla base di quanto stabilito nel presente articolo nei limiti del fondo definito in contrattazione e rispettando i limiti massimi individuali previsti dall'art. 84 del CCNL CFL 16.11.2022, è effettuato dal Segretario Comunale in accordo con il Responsabile del Settore di Competenza.

5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate nel successivo articolo 15 finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

6. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.

7. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.

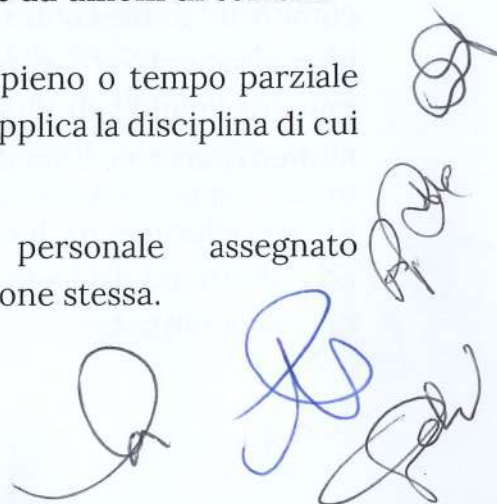
8. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

9. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata nel mese di marzo dell'anno successivo.

Art. 7 - Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni

1. Al personale temporaneamente assegnato a tempo pieno o tempo parziale presso unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 22 e 23 del CCNL CFL del 16.11.2022.

2. Il trattamento economico incentivante del personale assegnato temporaneamente all'unione è definito nel CCDI dell'unione stessa.





Art. 8 - Welfare integrativo

1. Per l'anno 2024 non sono assegnate risorse alle misure di sostegno di cui all'art. 82 del CCNL 16.11.2022.
2. Le parti si riservano di valutare l'applicazione dell'istituto dal 2025.

TITOLO IV - LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI

Art. 9 - Progressione economica orizzontale all'interno delle Aree

1. Il presente articolo disciplina le procedure per l'attribuzione dei "differenziali stipendiali" ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art.52 comma 1-bis del D.L.gs. 165/2001.
2. Le progressioni economiche orizzontali sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ai dipendenti che ne hanno diritto ed in coerenza con le risorse previste per la copertura delle stesse.
3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto e la conclusione delle procedure.
4. Il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato nella data di decorrenza della progressione.
5. I criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali in applicazione dei principi dettati dall'articolo 14 del CCNL 2022 sono i seguenti:
 - avere un'anzianità di servizio alla data di decorrenza della progressione di almeno 36 nella posizione immediatamente precedente, con la precisazione che ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
 - non aver ricevuto procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla multa negli ultimi 2 anni, con le seguenti precisazioni:
 - a. Nel caso in cui, alla data di presentazione delle domande, sia in corso un procedimento disciplinare, il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del

procedimento. Pertanto, si dovrà provvedere ad accantonare le somme dei "differenziali stipendiali" relativi alla progressione sospesa fino alla conclusione della procedura. In caso di esito favorevole al dipendente le somme accantonate verranno utilizzate per il pagamento dei differenziali arretrati e non corrisposti a far data dalla decorrenza della progressione. Nel caso di esito non favorevole per il dipendente le somme accantonate saranno applicate al fondo dell'anno successivo, tra le economie del fondo dell'anno precedente. Se il procedimento si conclude con l'irrogazione di una sanzione superiore alla multa il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

- b. Non può partecipare alla selezione il dipendente trasferito da altro ente per mobilità volontaria già ammesso con riserva nell'ente di provenienza se non sono passati almeno 24 mesi dall'avvio della procedura per cui è stata prevista l'ammissione con riserva.

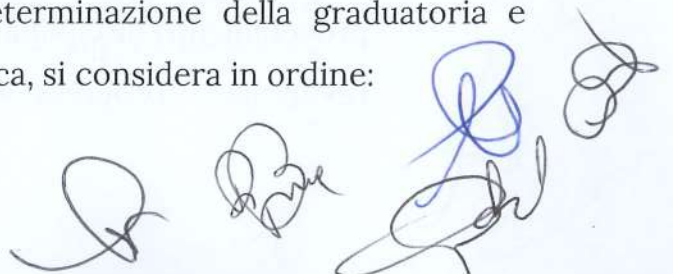
6. La progressione economica è attribuita a coloro che abbiano conseguito il punteggio più alto in applicazione dei seguenti criteri:

- c. Media delle ultime tre valutazioni annuali conseguite - punti 60
- d. Esperienza professionale punti 40

7. L'esperienza professionale viene valutata con riferimento al tempo in cui si è ricoperto il medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa amministrazione o altra amministrazione del comparto, nonché nel medesimo o corrispondente profilo presso altre amministrazioni di comparti diversi. Nel periodo considerato ai fini della valutazione dell'esperienza professionale non si tiene conto dell'anzianità necessaria per l'accesso alle progressioni.

8. In caso di assenza di progressioni economiche negli ultimi sei anni, in presenza di una media delle ultime tre valutazioni conseguite superiore a 50 la pesatura complessiva effettuata sulla base dei precedenti criteri viene incrementata del 3%

9. A parità di punteggio, al fine della determinazione della graduatoria e dell'attribuzione della progressione economica, si considera in ordine:



- maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance individuale degli ultimi tre anni;
 - maggior numero di anni con il medesimo differenziale stipendiale/ categoria economica di inquadramento. n caso di ulteriore parità,
 - maggiore anzianità complessiva di servizio a tempo indeterminato nell'Ente di appartenenza.
10. Per il calcolo della anzianità valgono le precisazioni di cui al precedente comma 5.
 11. In caso di ulteriore parità, maggiore anzianità di servizio complessiva ed a tempo indeterminato nella Pubblica Amministrazione;
 12. In caso di ulteriore parità, l'età anagrafica del/la dipendente, attribuendo la progressione al/la dipendente più anziano/a di età.
 13. Sarà cura del Segretario Comunale provvedere all'indizione del bando.
 14. Le parti concordano di non attribuire differenziali stipendiali per l'annualità 2024 in attesa del nuovo CCNL.

TITOLO V - AMMONTARE E UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 10 - Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. In sede di prima applicazione del presente CCDI e, dunque, per l'anno 2023, le risorse vengono ripartite come riportato in allegato A al presente contratto.
2. I criteri di ripartizione di cui all'allegato A del presente CCDI possono essere rivisti annualmente su richiesta di una delle parti.

Art. 11 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale



1. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate.
2. Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.
3. La disciplina relativa agli incentivi per funzioni tecniche è regolata da apposito Regolamento.
4. Le parti definiscono che i titolari di EQ partecipano alla corresponsione dei compensi in oggetto.

Art. 12 - Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

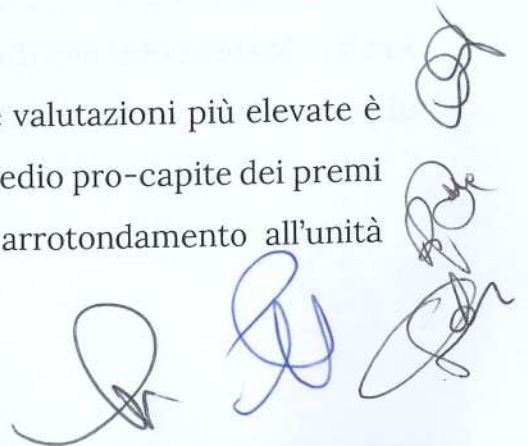
1. A valere sulle risorse aggiuntive di parte variabile eventualmente stanziata dall'amministrazione possono essere finanziati progetti strategici coerenti con le previsioni del DUP.
2. Il progetto dovrà dettagliare e specificare i dipendenti coinvolti e l'apporto richiesto a ciascun dipendente, nonché le modalità di valutazione del grado di realizzazione del progetto, tramite indicatori di norma numerici, e le modalità di distribuzione delle risorse al personale coinvolto.

Art. 13 - Premi correlati alla performance

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate come determinato ai sensi dell'art. 15 oltre ai risparmi/maggiori spese di cui ai precedenti articoli, è destinato ai premi correlati alla performance ed è distribuito sulla base dei criteri previsti nel sistema di valutazione vigente.
2. Il riparto del fondo finanzia la performance individuale.

Art. 14 - Premio individuale

1. Al 3% dei dipendenti in servizio che conseguono le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente con arrotondamento all'unità



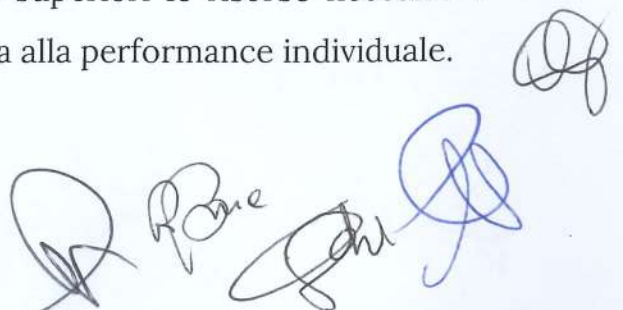
superiore.

2. In caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
3. In caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della performance individuale dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.
4. La maggiorazione trova il suo finanziamento all'interno della quota di risorse assegnata alla performance individuale.

Art. 15 - Utilizzo dei risparmi

1. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance del medesimo anno a cui le economie si riferiscono. Le economie sulla distribuzione dei premi legati alla performance confluiscono nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo.
2. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.
3. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso) costituiscono anche essi economia di bilancio.
4. Le parti annualmente predispongono un prospetto di riparto che esponga in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione.
5. I valori relativi alla indennità di reperibilità sono esposti sotto forma di stima. Laddove a consuntivo gli stessi risultassero superiori le risorse necessarie saranno attinte dalla quota di fondo assegnata alla performance individuale.

Art. 16 - Disposizione finale



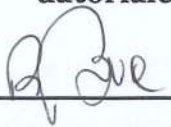
1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

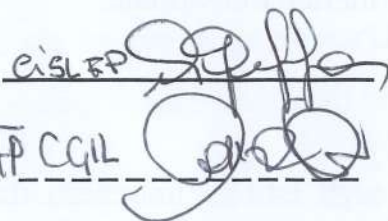
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

**Per la parte
datoriale**

OO.SS.

RSU




CISLEP
FP CGIL



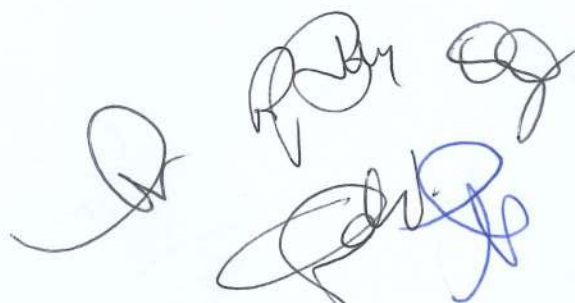


Allegato A

COMUNE DI TORRE DE' ROVERI

ACCORDO DISTRIBUZIONE
FONDO RISORSE DECENTRATE
ANNO 2024

(In attuazione del CCDI 2024 - 2026)

Handwritten signatures in black and blue ink, located at the bottom right of the page. There are four distinct signatures, with one in blue ink and three in black ink.

In data 06.05.2024 alle ore 14.30 presso la sede del Comune di Torre de' Roveri si è riunita la Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, dott. Rosario Bua, dalla dott.ssa Monica Piazzalunga

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

Organizzazione sindacale	Nominativo rappresentante
CGIL	Laura Vecchi
CISL	Alessandra Giampapa
UIL	
CISAL	
CSA RAL	

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, ella persona di Gotz Viviana, hanno concordato e sottoscritto il presente prospetto di distribuzione del fondo delle risorse decentrate del personale dipendente del Comune di Torre de' Roveri giudicandolo conforme alle previsioni del CCDI vigente.

The bottom right corner of the document contains several handwritten signatures. There are four distinct signatures in black ink and one signature in blue ink, all appearing to be official or personal marks of the individuals involved in the document's creation or approval.

DISTRIBUZIONE RISORSE FONDO DECENTRATO

ANNO 2024


Fondo decentrato parte stabile (det. N. 82 del 05.03.2024)	40.458,51
Fondo decentrato parte variabile (delib. N. 14 del 26.02.2024)	20.424,35
TOTALE	60.882,86
Progressioni Storiche	- 17.100,87
Indennità di comparto	- 4.150,00
Differenziali PEO	-3.746,42
Totale	35.885,57
1. Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 21.05.2018)) Maneggio valori € 280,00 Rischio € 690,00	€ 970,00
2. Indennità per specifiche responsabilità (art 84 CCNL 16.11.2022) (2 tempo pieno 350,00,	€ 700,00
1. Compensi previsti da disposizioni di legge: Incentivi IMU/TARI, art. 1, comma 1091, Legge n. 145/2018 Incentivi per funzioni tecniche, art. 113, comma 2, D. Lgs. n. 50/2016	€ 5.000,00 € 10.000,00
2. Compensi ISTAT	€ 5.000,00
3. Performance	€ 14.215,57
4. Accantonamento progressioni economiche	€ 0,00

VERIFICA RISPETTO COMMA 3 ART. 80


1. Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 21.05.2018))		€ 970,00
2. Indennità per specifiche responsabilità (art 84 CCNL 16.11.2022)		€ 700,00
15. Performance ORGANIZZATIVA		-----% del TOTALE
16. Performance INDIVIDUALE		€ 14.215,57
TOTALE		---% parte variabile

Fondo straordinario		200,00
---------------------	--	--------

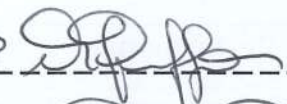
Per la parte datoriale



RSU



OO.SS.

 CISL FP 

 FP CGIL 