

COMUNE DI MARGARITA

PROV. DI CUNEO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

PARTE NORMATIVA ANNI 2023/2025

ECONOMICA ANNO 2024

L'anno 2024, il mese di novembre, il giorno 06, alle ore 18.00, nei locali della sede del Comune, si è riunita la delegazione trattante, composta come appresso dai rappresentanti di parte pubblica e dai rappresentanti di parte sindacale, ai fini della Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa (CCDI), parte normativa anni 2023/2025 ed economico anno 2024.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente: Dott.ssa Roberta Pappadopolo — Segretario Comunale

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria:

Claudio Briatore

Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:

CISL-FP Maurizio Di Stefano,

CGIL-FP Gaspare Palermo

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

COMPOSTA come sopra e nelle persone presenti in data odierna;

VISTO il CCNL 16/11/2022;

RILEVATO che ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022 si deve procedere alla stipula del C.C.D.I., parte economica anno 2023 e normativa anni 2023/2025, nel rispetto delle norme contenute nel D.Lgs 150/2009, del D. Lgs. N. 165/2001 nonché nel rispetto degli artt. 79 e 80 del nuovo CCNL 16/11/2022

VISTO l'allegato A denominato "Fondo risorse decentrate — anno 2024" che riporta l'ammontare delle risorse finanziarie, parte stabile e variabile, rappresentanti gli elementi che costituiscono il Fondo approvato con Determina del responsabile del servizio agli atti;

DEFINISCE E SOTTOSCRIVE

ai sensi dell'art. 8 del CCNL 16/11/2022 ipotesi di C.C.D.I. parte normativa ed economica, come appresso trascritto:



TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione e durata

Il presente Contratto Decentrato Integrativo, ai sensi dell'art. 1 CCNL 16/11/2022, si applica a tutto il personale dipendente da tutte le amministrazioni del comparto indicate all'art. 4 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 30/8/2021, non dirigente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, al personale comandato, distaccato e/o a qualsiasi titolo utilizzato e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata.

Il presente Contratto Decentrato per la parte economica ha validità fino al 31/12/2024 e per la parte normativa ha validità fino al 31/12/2025 e conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo CCDI o di norme che risultino incompatibili con il presente.

Sono comunque fatte salve le eventuali modifiche o integrazioni derivanti da specifiche disposizioni del CCNL.

Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione ed i criteri per la destinazione delle risorse finanziarie quantificate dallo specifico fondo di produttività, nel rispetto dei vincoli previsti dalla legge, dal CCNL e dagli strumenti di programmazione economico — finanziaria dell'Ente.

Per quanto non previsto nel presente si rinvii al CCNL vigente.

Art. 2

Servizi minimi essenziali

L'Ente, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/90 e n. 83/00 nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19.09.2002, in occasione della proclamazione di sciopero da parte delle OO.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso.

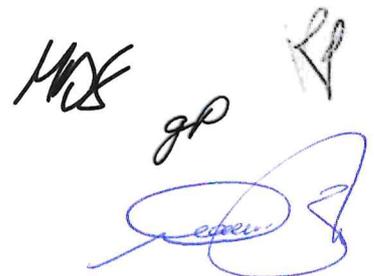
L'elenco dei dipendenti individuati & comunicato alle OO.SS., alla RSU ed agli stessi entro 5 (cinque) giorni precedenti la data dello sciopero. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione.

Gli scioperi comunque dichiarati o in corso di effettuazione, in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturali, sono immediatamente sospesi.

Art. 3

Relazioni Sindacali

Art. 3 CCNL 16/11/2022



Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, & lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il contemperamento della missione del servizio pubblico con gli interessi dei lavoratori;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione;
- Si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro.

Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione

b) contrattazione, integrativa, anche a livello territoriale.

La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione
- confronto
- organismi paritetici di partecipazione

La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione dei contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

Le clausole del presente titolo sostituiscono integralmente tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti contratti, le quali sono pertanto disapplicate.

Art. 4

Informazione

Art. 4 CCNL 16/11/2022

L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione dei dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti



sindacali di cui al successivo art. 7 comma 2, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli artt. 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa.

Sono, altresì, oggetto di sola informazione, gli atti di organizzazione degli Uffici di cui all'art. 6 del D.Lgs.vo n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni del personale ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto all'informativa alla OO.SS.. L'informativa deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima della adozione dell'atto;

Sono, inoltre, oggetto di sola informazione, oggetto di informazione semestrale, negli Enti in cui non vi sia l'obbligo della costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 6, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione, i dati sulle assenze del personale, nonché il trasferimento a soggetti terzi di attività dell'Ente in assenza di trasferimento di personale.

Art.5

Confronto

Art. 5 CCNL 16/11/2022

Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo sulle materie rimesse a tale livello di relazione al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui al successivo art. 7, comma 2, di esprimere valutazioni e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Il confronto può anche essere chiesto dall'ente. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a 30 giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

Art. 8

Salute e sicurezza sui posti di lavoro

D. Lgs.vo n. 81/2008

8. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa contrattuale e legislativa in materia di salute, igiene e sicurezza sui posti di lavoro, nonché alla prevenzione delle malattie professionali, individuando idonee metodologie per la soluzione di specifiche problematiche con particolare riguardo alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e della strumentazione tecnica ed informatica degli uffici, agli impianti in dotazione ed alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni particolarmente disagiate e/o rischiose.



9. Risorse finanziarie congrue ed adeguate saranno finalizzate alla realizzazione degli eventuali e necessari interventi coinvolgendo, in applicazione della vigente normativa in materia, il responsabile della sicurezza ed il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

10. La valutazione dei rischi deve tenere prioritariamente conto di quelli collegati allo stress da lavoro correlato, di quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché di quelli connessi alle differenze di genere.

Art. 9

Diritto di assemblea

art. 10 CCNL 16/11/2022

I lavoratori hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione. Detta disposizione vale anche per i dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remota giusta previsione del CCNQ del 4/12/2017.

Art. 10

Formazione e aggiornamento del personale

Artt. 54, 55 e 56 del CCNL 16/11/2022

Nel quadro dei processi di riforma della P.A., elemento essenziale riguarda la formazione del personale attraverso la quale la stessa P.A. svolge un ruolo primario nelle strategie dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia della propria attività.

Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, nonché le risorse riferibili ai fondi interprofessionali di cui all'art. 118 della legge n. 388/2000 nei limiti ivi previsti..

Per quanto non disciplinato nel presente ccdi, si richiamano in toto gli artt. 54, 55 e 56 del CCNL 16/11/2022.

Art. 11

Lavoro straordinario

art. 32 CCNL 16/11/2022

1. L'effettuazione del lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione formale, debitamente motivata, da parte del Responsabile dell'Area ed è finalizzata a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, straordinarie, non prevedibili e non programmabili. In caso di particolari situazioni di necessità ed urgenza, l'autorizzazione deve essere formalizzata entro il primo giorno lavorativo successivo alla prestazione resa.

Il fondo per il lavoro straordinario è ripartito annualmente per budget alle Aree/Settori, dandone tempestiva e preventiva comunicazione alle OO. SS. ed alla RSU.

2. All'obbligo della prestazione di lavoro straordinario deve corrispondere la concreta disponibilità

Handwritten signatures in black and blue ink, including a large signature at the top and several smaller ones below.

delle corrispettive risorse economiche. Ad esclusiva domanda del dipendente interessato, il lavoro straordinario preventivamente autorizzato può essere fruito come riposo compensativo o tramite l'istituto della banca delle ore, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali in materia.

3. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo di 10 ore - comma 6 art. 32 CCNL 16/11/2022.

Art. 12

Banca delle ore

Art. 33 CCNL 16/11/2022

Presso l'Area Personale è istituita la banca delle ore nella quale confluiscono, ad esclusiva domanda del dipendente tramite un conto individuale, i crediti maturati a seguito delle prestazioni di lavoro straordinario, preventivamente e debitamente autorizzato, nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

Le ore accantonate possono essere richieste dal dipendente interessato sia come riposo compensativo che in retribuzione, per attività formativo o per esigenze di carattere personale e familiare.

Il riposo compensativo deve essere preventivamente autorizzato, tenuto conto delle esigenze organizzative e funzionali della struttura presso la quale il dipendente presta servizio.

Le eventuali ore accantonate, comunicate dal Responsabile dell'Area che le ha autorizzate al Settore del Personale, sono mensilmente evidenziate nel cedolino stipendiale.

Le maggiorazioni, nella misura dovuta per le prestazioni di lavoro straordinario, sono remunerate e liquidate con gli emolumenti del mese successivo a quello della prestazione resa.

TITOLO II

IL TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 13

Risorse finanziarie

1. Il fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente è costituito dalle risorse finanziarie indicate nell'allegato "A".

2. Le risorse finanziarie, sopra richiamate, devono essere erogate, secondo i principi ed i criteri individuati nel presente C.C.D.I.

3. Le risorse "stabili" residue, ammontanti ad € 1.518,15 già decurtate delle somme destinate per:

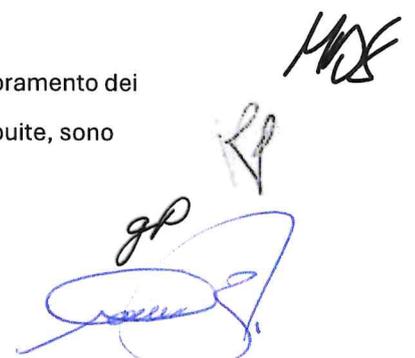
Art. 14

Risorse per compensare la performance organizzativa e individuale

Art. 5 comma 3 lett. b) art. 7 comma 4 lett. b)

CCNL 16/11/2022

Le risorse che alimentano i compensi destinati ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi sono quantificate in € 5000,00 oltre eventuali somme non utilizzate e non attribuite, sono destinate a remunerare la performance organizzativa e individuale.



La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari. La valutazione delle prestazioni individuali & effettuata dal Responsabile del settore/area al quale il dipendente & assegnato ed è parametrato al punteggio ad esso assegnato nel rispetto dei criteri di cui alla metodologia di valutazione della performance adottata dall'ente.

Ti criteri adottati per la valutazione della performance organizzativa e individuale sono stabiliti, rispettivamente previo "confronto" e previa "contrattazione", dal vigente sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente. La valutazione, viene effettuata annualmente entro il primo mese successivo all'anno di riferimento, viene trasmessa al Responsabile dell'Area Personale e, contestualmente, consegnata dal Responsabile che l'ha redatta, al dipendente che la sottoscrive per ricevuta. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di

U o progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a TEMPO PARZIALE anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime di orario adottato.

4. Il dipendente, entro e non oltre 5 giorni lavorativi dalla sottoscrizione della scheda, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, o tramite formale e motivato ricorso indirizzato al Responsabile che ha effettuato la valutazione, (in questo caso il Responsabile, esaminato il ricorso, entro i 5 giorni successivi dalla ricezione esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata) o mediante richiesta di contraddittorio nel quale il dipendente può farsi assistere dalla propria Organizzazione Sindacale o da persona di fiducia.

5. In caso di mobilità intersettoriale in corso d'anno, la valutazione spetta ai Responsabili delle Aree/settore ove il dipendente ha prestato funzionalmente servizio, per il corrispondente periodo.

6. Per quanto riguarda il personale in distacco sindacale, le parti confermano la partecipazione all'incentivazione della produttività di cui all'art. 17 c. 2 lett. a) CCNL 1/4/99, per come previsto dall'art. 47 c. 2 CCNL 14/9/2000 integrato dall'art. 39, comma 2, del CCNL 22.01.2004.

7. La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari.

8. Le percentuali ed i criteri per l'attribuzione dei premi collegati alla performance, sono:

-UNA QUOTA PARI AL 50% sarà destinata a premiare la performance individuale secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;

- IL RESTANTE 50% premierà la performance organizzativa e sarà suddiviso ai

Handwritten signatures in black and blue ink, including the initials 'gp' and a large signature in blue ink.

Dirigenti/Posizioni Organizzative in relazione al personale loro assegnato (senza tener conto della Categoria di appartenenza)

Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla performance organizzativa ed individuale, sempre secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione o attraverso la scheda di valutazione allegata, non sono considerate assenze dovute a: Malattia (fino a 20 giorni all'anno), infortunio, congedo ordinario e per maternità, terapie salvavita, permessi per donatori di sangue e di midollo osseo, permessi per funzioni elettorali, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato DPR 2001, permessi per legge 104, recupero prestazioni lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, scioperi, congedi per donne vittime della violenza.

Fatto salvo l'utilizzo del regolamento sul vigente sistema di valutazione, nel caso di utilizzo della scheda di valutazione allegata al presente ccddi, il calcolo del premio sarà determinato dividendo la somma prevista per il numero complessivo delle valutazioni ottenute dai dipendenti ottenendo così il valore "punto" che, moltiplicato per la valutazione ottenuta, determinerà il premio da assegnare al dipendente.

Art. 15

Risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dell'Area Funzionari e dell'elevata Qualificazione

1. Per quanto attiene alla disciplina dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, si rinvia alle vigenti e specifiche disposizioni contrattuali dettate dagli artt. 16, 17, 18, 19 e 20 del CCNL 16/11/2022.

Art. 16

Progressione economica orizzontale ALL'INTERNO DELLE AREE

Artt. 14-92-96-102-106 CCNL 16/11/2022

Tale istituto per l'anno 2024 viene utilizzato per il passaggio orizzontale di n. 1 figura professionale di categoria C.

Art. 17 "

Indennità condizioni di lavoro

Art. 84-bis CCNL 16/11/2022

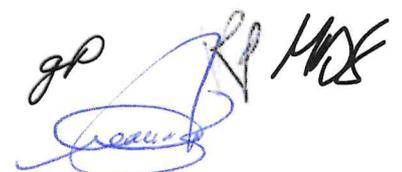
1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 — Euro 15,00.

3. La misura di cui al comma 1 è definita mediante la presente contrattazione integrativa, per come previsto all'art. 7, comma 4 del CCNL, sulla base dei seguenti criteri:

- a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.



Le parti stabiliscono che l'importo giornaliero da assegnare al personale interessato dalle attività di cui al comma 1 lettere a) e b) sarà pari ad € 0.00, e per attività di cui al comma 1 lettere c) sarà pari ad € 0,00.

Totale complessivo € 0,00.

Il presente istituto non trova applicazione per 'anno 2024

Art. 18

Indennità per specifiche e particolari responsabilità

Art. 84 CCNL 16/11/2022

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, e Funzionari ed EQ, qualora non trovi applicazione la disciplina delle EQ di cui all'art.16 del CCNL 16/11/2022, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino a un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari e di EQ (non titolare di incarico di E.Q.).

Si tratta di particolari responsabilità di carattere aggiuntivo, rispetto alle prestazioni ordinarie di lavoro, formalmente individuate dai competenti Dirigenti/ Responsabili di Area/Settore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei Servizi e conseguente ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva deve essere in forma scritta ed adeguatamente motivato.

- L'indennità di responsabilità, di cui al comma 1 del presente articolo è erogata, tenendo conto anche delle indicazioni elencate, in modo esemplificativo e non esaustivo nello stesso art. 84, con i seguenti criteri e nelle seguenti misure:

1.1.1. personale responsabile di procedimenti complessi: N__ 1__cad;

riferito all'addetto che gestisce la parte amministrativa del settore demografico (stato civile, leva, elettorale, anagrafe, istat)

TOTALE RISORSE ASSEGNATE COMMA1 - € 2500,00

L'indennità di cui al presente articolo viene corrisposta mensilmente o a consuntivo, in unica soluzione, previa formale attestazione del Responsabile del Settore dell'effettivo svolgimento delle prestazioni.

Art. 19

Forme di incentivazione di specifiche attività previste da specifiche norme di legge

(art. 67, comma 3, lettera c) e (Art. 70-ter) CCNL 21/5/2018

(art. 80, comma 2, lettera e) CCNL 16/11/2022

Le modalità di percezione di incentivi derivanti da particolari norme di legge (ex art. 15, comma 1, lett. K, CCNL 1/4/1999), atteso che trattasi di risorse che sono nominalmente trattamento accessorio (poiché tali individuate da contratti ma finanziati con fondi esterne a quelle messe a disposizione dai contratti), le relative somme, nel rispetto di appositi regolamenti, confluiscono nell'ambito delle risorse complessive destinate al trattamento accessorio ma con destinazione vincolata rappresentando, contabilmente, una vera e propria partita di giro e riguardano la progettazione di opere pubbliche(dopo l'approvazione del relativo Regolamento), gli accertamenti di contrasto all'evasione IMU, all'Avvocatura interna, alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018, in modo previsionale e saranno determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo.-

Art. 20

Orario di lavoro flessibile

Art. 36 CCNL 16/11/2022

Art. 7 comma 2 lett. p



1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
2. Nella definizione di tale tipologia di orario, si è tenuto conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro.
3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato entro i 2 mesi successivi, dalla maturazione dello stesso secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.
4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - siano affetti da patologie che richiedano terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

Letto, confermato e sottoscritto.

Margarita, 4 dicembre 2024

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente: Dott.ssa Roberta Pappadopolo — Segretario Comunale

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

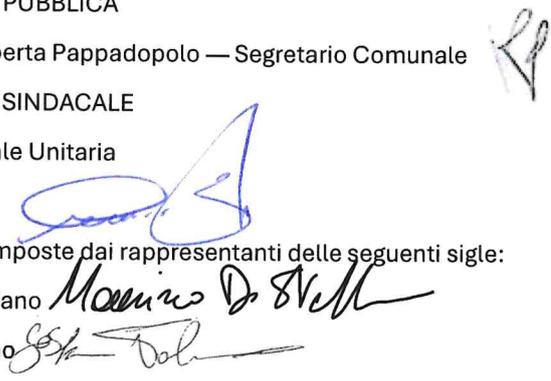
Rappresentanza Sindacale Unitaria

Briatore Claudio

Struttura Territoriale, composta dai rappresentanti delle seguenti sigle:

CISL-FP Maurizio Di Stefano

CGIL-FP Gaspare Palermo



FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2024 COMUNE DI MARGARITA COSTITUZIONE		ALLEGATO "A" A DETERMINAZIONE/DELIBERAZIONE N. ____ DEL ____
		NOTE
PARTE STABILE	IMPORTI LORDI	
importo consolidato anno 2017	21.061,62	CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 1 e 1 bis
€ 83,20 per n. 4 dipendenti presenti al 31.12.2015	332,80	a) risorse di cui all'art. 67, comma 2, lettera a) del CCNL 21 maggio 2018 - non soggetto al limite del fondo anno 2016 - articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022
maggiori costi PEO per applicazione nuovi tabellari contrattuali	317,28	a) risorse di cui all'art. 67, comma 2, lettera b) del CCNL 21 maggio 2018 - non soggetto al limite del fondo anno 2016 - articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022
RIA, assegni ad personam compresa 13 ^a	0,00	a) risorse di cui all'art. 67, comma 2, lettera c) del CCNL 21 maggio 2018
trattamenti economici più favorevoli riassortiti	0,00	a) risorse di cui all'art. 67, comma 2, lettera d) del CCNL 21 maggio 2018 - non soggetto al limite del fondo anno 2016 - articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022
oneri a regime trattamento economico personale trasferito da altro ente a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza	0,00	a) risorse di cui all'art. 67, comma 2, lettera e) del CCNL 21 maggio 2018 - non soggetto al limite del fondo anno 2016, nel rispetto della norma
stabili riduzioni lavoro straordinario ad invarianza complessiva delle risorse stanziata	0,00	a) risorse di cui all'art. 67, comma 2, lettera g) del CCNL 21 maggio 2018 - non soggetto al limite del fondo anno 2016, nel rispetto della norma
Articolo 79 - comma 1 - lettera a) - TOTALE IMPORTO CONSOLIDATO	21.711,70	a) risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), g) del CCNL 21 maggio 2018
importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018 - n. 4 dipendenti	338,00	CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 1 - lettera b) - non soggetto al limite fondo anno 2016 - articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022
risorse stanziata dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale	0,00	CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 1 - lettera c) - (maggiori capacità assunzionali DM 17 marzo 2020) - non soggette al limite fondo 2016 nel rispetto della norma
maggiori costi PEO per applicazione nuovi tabellari contrattuali	803,79	CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 1 - lettera d) - non soggetti al limite fondo anno 2016 - articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022
A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1, nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1, a copertura dell'onere per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3 - n. 1 dipendenti B3 e numero 2 dipendenti D3	1.124,90	CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 1 bis - non soggette al limite fondo anno 2016 - articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022
SUPERO FONDO 2016	0,00	CCNL 16 NOVEMBRE 2022 - ARTICOLO 79, COMMA 6
TOTALE INCREMENTI FONDO STABILE	2.266,69	
TOTALE FONDO STABILE	23.978,39	
PARTE VARIABILE		CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 2
Articolo 67 - comma 3 - lettera a) - contratti sponsorizzazione, accordi con privati, convenzioni con soggetti pubblici e privati, contributi dell'utenza ecc.	0,00	nel limite del fondo anno 2016 - Kit ARAN controllo fondi 2010-2014
Articolo 67 - comma 3 - lettera b) - risparmi piani triennali razionalizzazione spesa (art. 16 D.L. n.98/2011)	0,00	non soggetti al limite del fondo anno 2016 - deliberazione Corte dei Conti Autonomie n. 34/2016 e articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022
Articolo 67 - comma 3 - lettera c) - risorse specifiche disposizioni di legge (ISTAT, progettazione, ecc.)	0,00	non soggette al limite del fondo anno 2016 - articolo 79, comma 6, CCNL 16 noe articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022
Articolo 67 - comma 3 - lettera d) - RIA, assegni ad personam + ratei 13 ^a - mensilità residue dopo la cessazione	0,00	personale cessato nell'anno precedente - nel limite del fondo 2016 o a parziale recupero delle maggiori disponibilità su risorse variabili (DM 17 marzo 2020)
Articolo 67 comma 3 - lettera f) - compensi ai messi notificatori per notificazione atti per conto atti amministrazione finanziaria	0,00	nel limite del fondo anno 2016 -
Articolo 67 - comma - 3 - lettera k) - oneri trattamento economico personale trasferito da altro ente - per i mesi residui dell'anno relativo al trasferimento	0,00	non soggetti al limite del fondo anno 2016 - articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022
Articolo 79 - comma 2 - lettera a) - TOTALE	0,00	a) risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere a), b), c), d), f), k) del CCNL 21 maggio 2018
fino ad un massimo dell'1,2% monte salari anno 1997	1.147,09	CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 2 - lettera b) - nel limite del fondo anno 2016 o a parziale recupero delle maggiori disponibilità su risorse variabili
adeguamento disponibilità per scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva, anche connesse ad assunzione di personale a tempo determinato, comprese le risorse destinate alla erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale	0,00	CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 2 - lettera c) - non soggette al limite 2016 qualora nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa
ulteriore incremento delle risorse di cui al comma 2 lettera c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6 fino allo 0,22% del monte salari 2018	187,27	CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 3 - in base alle proprie capacità di bilancio - non soggetto al limite fondo anno 2016 - articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022
risparmi fondo lavoro straordinario anno 2023	0,00	CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 2 - lettera d) - soggetti al limite 2016 dal 2019 - parere Ragioneria Stato n. 169507 del 20 giugno 2019
risorse fisse residue non utilizzate anno 2023	13.396,89	CCNL 16 novembre 2022 - articolo 80 - comma 3 - non soggette al limite del fondo anno 2016 - orientamento ARAN RAL1830 del 3 marzo 2016 - articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022
Articolo 79 - comma 2 - lettere b), c), d), commi 3 e 5 e articolo 80, comma 3 - TOTALE	14.731,35	
Articolo 1 - comma 1091 - Legge n. 145 del 30 dicembre 2018 - progetti per IMU, TARI ed altri tributi erariali e sociali	0,00	non soggetti al limite del fondo anno 2016 - da quantificare con le condizioni previste nel comma 1091 - articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022
Al fine di garantire maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa in considerazione dei rilevanti impegni derivanti dall'attuazione dei progetti del PNRR e degli adempimenti connessi, per gli anni dal 2023 al 2026, gli enti locali che rispettano i requisiti di cui al comma 4 possono incrementare, oltre il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, l'ammontare della componente variabile dei fondi per la contrattazione integrativa destinata al personale in servizio, anche di livello dirigenziale, in misura non superiore al 5 per cento della componente stabile di ciascuno dei fondi certificati nel 2016	0,00	Articolo 8 - comma 3 - D.L. n. 13 del 24 febbraio 2023, convertito in Legge n. 41 del 21 aprile 2023 - non soggetto al limite del fondo 2016
TOTALE FONDO VARIABILE	14.731,35	
TOTALE FONDO	38.709,74	
UTILIZZO		CCNL 16 novembre 2022 - articolo 80
Indennità di comparto	1.957,36	Articolo 80, comma 1, primo periodo - CCNL 4 agosto 2022
costo progressioni economiche storiche	4.744,70	Articolo 80, comma 1, primo periodo - CCNL 4 agosto 2022
costo ex progressioni economiche ora differenziali stipendiali attribuite nel 2023	0,00	Articolo 80, comma 2, lettera j) - CCNL 16 novembre 2023
incremento indennità riconosciute al personale educativo asili nido	0,00	Articolo 80, comma 1, primo periodo - CCNL 4 agosto 2022
indennità personale ex ottava qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa	0,00	Articolo 80, comma 1, primo periodo - CCNL 4 agosto 2022
APPR per passaggio tra categorie	0,00	Articolo 15 - comma 3 - CCNL 16 novembre 2022
TOTALE UTILIZZI STABILI	6.702,06	NEI LIMITI DI QUANTO INDICATO AL PUNTO B19
indennità di turno	0,00	Articolo 80, comma 2, lettera d) - CCNL 16 novembre 2024
compensi per commissari di concorso interni	0,00	Corte dei Conti Regione Sardegna n. 23 del 28 febbraio 2024
RISORSE DA CONTRATTARE	32.007,69	NEI LIMITI DI QUANTO PREVISTO ALL'ARTICOLO 80 - COMMII 2 E 3
TOTALE COMPLESSIVO	38.709,74	NEI LIMITI DI QUANTO INDICATO AL PUNTO B38
VERIFICA LIMITI 2016		CCNL 16 NOVEMBRE 2022 - ARTICOLO 79, COMMA 6
FONDO ANNO 2016 - DA SICO ENTE	22.209,00	
RISORSE POSIZIONI ORGANIZZATIVE ANNO 2016 - DA ENTE	23.125,00	
TOTALE LIMITE 2016	45.334,00	
FONDO ANNO CORRENTE	22.208,71	
E.Q. POSIZIONI ANNO CORRENTE	11.875,00	
TOTALE ANNO CORRENTE	34.083,71	
ulteriore incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 fino allo 0,22% del monte salari 2018 - E.Q. POSIZIONI ANNO CORRENTE	0,00	CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 3 - in base alle proprie capacità di bilancio - non soggetto al limite fondo anno 2016 - articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022
SUPERO FONDO 2016	0,00	CCNL 16 NOVEMBRE 2022 - ARTICOLO 79, COMMA 6
NEL TETTO DEL FONDO 2016	11.250,29	CCNL 16 NOVEMBRE 2022 - ARTICOLO 79, COMMA 6