



IPOTESI ACCORDO ANNO 2024 **COMUNE DI FERRERE**

Tra la Delegazione Trattante di Parte Pubblica composta dal Dott. ZAIA Daniele e la Delegazione di Parte Sindacale composta dal Dott. CERRATO Sergio per la UIL FPL, dal Dott. BULLARA Salvatore della CISL FP e dalla D.ssa GIODA Valentina RSU dell'Ente, in data 16 settembre 2024 sottoscrivono l'ipotesi di accordo collettivo Integrativo (d'ora in avanti CCI) anno 2024, sottoscritto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL del Comparto Funzioni Locali periodo 2019 – 2021 del 16 novembre 2022 (d'ora in avanti CCNL), che si applica a tutto il personale non dirigente del Comune di Ferrere compreso il personale comandato o distaccato, con rapporto a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale, inquadrati nel Comparto delle Funzioni Locali.

Il presente CCI ha durata annuale e disciplina in particolare le materie di cui allo stesso art. 7 comma 4 del CCNL che si richiamano implicitamente nel presente contratto decentrato.

Le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2024 fino al 31 dicembre 2024. Alla scadenza il presente CCI si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia stata data disdetta da una delle Parti con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata, almeno 6 mesi prima della scadenza. In caso di disdetta le disposizioni in esso contenute restano in vigore sino a che non siano state sostituite dal successivo contratto.

Il presente contratto aziendale sostituisce integralmente tutte le disposizioni dei Contratti Collettivi Integrativi e/o Accordi precedenti che dettano disposizioni difformi o in contrasto.

Ai sensi dell'art. 8 comma 1 del CCNL, i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo **sono negoziati con cadenza annuale** e con le modalità successivamente indicate.

Le Parti si riservano di riaprire il negoziato qualora intervengano nuovi accordi contrattuali nazionali e/o disposizioni di legge che riguardino tutti o parte degli istituti contrattuali regolati dal presente contratto o in caso di richiesta di una delle parti.

Per quanto non previsto dal presente contratto trovano applicazione le norme del CCNL 16 novembre 2022 e di quelli precedenti per quanto in vigore.

firmato in originale

Art. 1

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente CID, ai sensi dell'articolo 3 comma 5 del CCNL le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. Le Parti che hanno sottoscritto il contratto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'interpretazione autentica è espressa attraverso apposito Accordo di interpretazione autentica che diviene vincolante con la sottoscrizione delle Parti, secondo le modalità adottate per la stipula di questo stesso CID.
5. L'eventuale interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.
6. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da esse regolate.

Art. 2

Il sistema delle relazioni sindacali

1. Il Sistema delle Relazioni Sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione e i soggetti sindacali, prevenire e risolvere i conflitti.
2. Le Parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere Relazioni sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza, con lo scopo di avere un dialogo costruttivo nel rispetto dei rispettivi diritti ed obblighi.
3. Il Sistema delle Relazioni Sindacali, ivi compresa la contrattazione integrativa, è quello espressamente indicato negli artt.4 (Informazione), 5 (Confronto), 6 (Organismo Paritetico per l'Innovazione), 7 (Contrattazione Collettiva Integrativa), (o art. 9 CCI territoriale del CCNL del 21.5.2018), che integrano in ogni loro parte il presente CCI per quanto espressamente previsto.
4. Il Sistema delle Relazioni Sindacali, ivi compresa la contrattazione integrativa, è quello espressamente indicato negli artt.4 (Informazione), 5 (Confronto), 6 (Organismo Paritetico per l'Innovazione), 7 (Contrattazione Collettiva Integrativa), (o art. 9 CCI territoriale del CCNL del 21.5.2018), che integrano in ogni loro parte il presente CCI per quanto espressamente previsto.

Art. 3

Fondo per risorse decentrate: costituzione (ex art.79 CCNL)

1. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale prevista dall'art.1 comma 7 del presente CCI, va avviata possibilmente entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di

Firmato in originale

Art. 1

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente CID, ai sensi dell'articolo 3 comma 5 del CCNL le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. Le Parti che hanno sottoscritto il contratto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'interpretazione autentica è espressa attraverso apposito Accordo di interpretazione autentica che diviene vincolante con la sottoscrizione delle Parti, secondo le modalità adottate per la stipula di questo stesso CID.
5. L'eventuale interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.
6. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da esse regolate.

Art. 2

Il sistema delle relazioni sindacali

1. Il Sistema delle Relazioni Sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione e i soggetti sindacali, prevenire e risolvere i conflitti.
2. Le Parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere Relazioni sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza, con lo scopo di avere un dialogo costruttivo nel rispetto dei rispettivi diritti ed obblighi.
3. Il Sistema delle Relazioni Sindacali, ivi compresa la contrattazione integrativa, è quello espressamente indicato negli artt.4 (Informazione), 5 (Confronto), 6 (Organismo Paritetico per l'Innovazione), 7 (Contrattazione Collettiva Integrativa), (o art. 9 CCI territoriale del CCNL del 21.5.2018), che integrano in ogni loro parte il presente CCI per quanto espressamente previsto.
4. Il Sistema delle Relazioni Sindacali, ivi compresa la contrattazione integrativa, è quello espressamente indicato negli artt.4 (Informazione), 5 (Confronto), 6 (Organismo Paritetico per l'Innovazione), 7 (Contrattazione Collettiva Integrativa), (o art. 9 CCI territoriale del CCNL del 21.5.2018), che integrano in ogni loro parte il presente CCI per quanto espressamente previsto.

Art. 3

Fondo per risorse decentrate: costituzione (ex art.79 CCNL)

1. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale prevista dall'art.1 comma 7 del presente CCI, va avviata possibilmente entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di

Firmato in originale

rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa documentale ai soggetti sindacali di cui all'art.4 sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 del CCNL e comunque entro 30 giorni dall'inizio dell'esercizio finanziario.

2. Le Parti unitamente concordano di adottare lo schema di costituzione del fondo di cui all'art.79 del CCNL come da scheda Excel presente nel CCI anche per la costituzione dei fondi per gli anni successivi, al fine di rendere più agevole la lettura dei dati necessari all'avvio della contrattazione, tenuto conto anche delle indicazioni e richiami previsti dalle leggi e dal CCNL.

Art. 4

Fondo di costituzione per remunerare l'Elevate Qualificazioni (ex 17 e succ. del CCNL)

1. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili al netto di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato, secondo quanto previsto dall'art. 79 CCNL 2019/2021, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui al presente articolo continuano ad essere corrisposte a carico dei bilanci degli enti.

Art. 5

Fondo risorse decentrate: utilizzo (ex art. 80 CCNL)

1. Le Parti convengono sulla necessità di adottare uno schema di ripartizione delle risorse ai sensi dell'art.80 del CCNL e precedenti normative, che consenta analogamente allo schema della costituzione del Fondo di cui all'art.3 del presente CCI, una lettura semplificata e comparata dei dati economici, anche in ragione dei valori da assumere nelle sessioni annuali successive a quella di sottoscrizione del presente CCI.

Art. 6

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati Alla performance

1. I sistemi di incentivazione del personale sono finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente e di qualità dei suoi servizi istituzionali, mediante la realizzazione di piani di attività, anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.
2. Tra gli elementi che dovranno essere oggetto di confronto saranno individuati i criteri di definizione, pesatura, verifica da adottarsi sia per la corresponsione della performance di Ente/Struttura che per quella individuale tenendo conto anche del grado di coinvolgimento del lavoratore nel raggiungimento degli obiettivi assegnati dal Comune di Ferrara.
3. Le schede di valutazione individuale relative al sistema permanente di valutazione adottato dall'Ente ai sensi del presente articolo, sono da intendersi applicabili anche per il riconoscimento delle progressioni economiche interne alle Aree (art. 14 CCNL cc "differenziali stipendiali"), per le procedure comparative per le progressioni fra Aree (art.15 CCNL), nonché per ogni ulteriore beneficio in termini di carriera, in cui la legge

Firmato in originale

nell'Ente.

3. Le indennità stabilite al presente titolo:

- a) Sono erogate per lo svolgimento di attività lavorative effettuate con specifiche modalità e condizioni, che diversificano le prestazioni di alcuni lavoratori rispetto a quelle della generalità degli altri dipendenti;
- b) sono sempre collegate alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione e si caratterizzano per aspetti peculiari in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità, funzioni ed attività svolte;
- c) cessano di essere corrisposte qualora il lavoratore non sia più adibito alle funzioni individuate con atto del responsabile o in caso di trasferimento ad altra direzione/servizio/ufficio o a fronte di cessazione, anche temporanea, dal servizio che determini la sospensione della retribuzione fondamentale;

3. Per quanto riguarda l'indennità di servizio esterno e l'indennità di condizioni di lavoro, le stesse sono correlate all'effettiva presenza in servizio del lavoratore interessato.

Art. 9

Indennità di condizioni di lavoro

- 1. L'art.84 bis del CCNL 16.11.2022 ha introdotto l'"indennità condizioni di lavoro", specificatamente destinata a remunerare lo svolgimento di attività lavorative caratterizzate da particolari condizioni disagiate, esposte a rischi o implicantil il maneggio di valori. Tale indennità ha sostituito le precedenti indennità di disagio, di rischio e di maneggio valori.
- 2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - a) svolgimento di attività rese in situazioni ambientali non ottimali, sia in luoghi chiusi che aperti (es. attività svolta in luoghi rumorosi, esposti a variazioni climatiche e/o termiche, particolarmente caldi o freddi, che espongono a fumi e/o vapori);
 - b) situazioni di disagio determinate da particolari articolazioni dell'orario di lavoro (orario spezzato, orario multiperiodale, ecc.), ad esclusione del turno;
 - c) Interventi inerenti situazioni con particolari condizioni igienico-sanitarie;
 - d) attività esterna non routinaria, soggetta normalmente ad imprevisti, per la quale viene richiesta ai dipendenti una autonoma e immediata adozione di decisioni operative;
 - e) spostamenti sul territorio dovuti alla necessità di prestare servizio specifico agli utenti o per verifiche, controlli e sopralluoghi;
- 4. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di rischio:
 - f) conduzione di mezzi, in particolare mezzi meccanici complessi, elettrici e a motore, con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico; interver su specifiche categorie di utenza disagiata che espongano a condizioni aggressività verbale e fisica;
 - g) Guida scuolabus con trasporto alunni ed accompagnamento utenti con ur ricognizione dei rischi standart relativi alla tipologia della prestazione;

- h) impiego di attrezzature meccaniche e strumenti elettrici o ad azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti, potenzialmente atti a determinare lesioni, traumi o malattie (anche non permanenti).

Attività rischio/disagio – Anno 2024 (guida scuolabus)	Totale € 2.360,00 annue
---	-------------------------

Art. 10

Indennità per specifiche responsabilità (Art. 84 CCNL 16.11.2022)

Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità non superiore a € 350,00 annui lordi per compensare compiti di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale:

CAT. C	€ 350,00 annui lordi	

Norme finali

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 attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
2. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

Firmato in orgianle

Comune di Ferrere	
	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)	17.530,43
Incrementi stabili soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	647,27
Art. 33 comma 2 DL 34/2019 - Incremento valore medio procapite del fondo rispetto al 2018	2.388,45
Totale incrementi stabili (a)	3.035,72
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	250,30
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 – Incremento € 83,20 per dipendente, a valere dal 2019	416,00
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 – Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021	422,50
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 - Rivalutazione delle PEO	356,20
Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 – Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	1.124,90
Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)	2.569,90
DECURTAZIONI – a detrarre	
Totale decurtazioni parte stabile (c)	0,00
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a-c)	20.566,15
I – TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b-c)	23.136,05
RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Totale voci variabili sottoposte al limite (d)	0,00
Risorse variabili NON sottoposte al limite	

Firmato in originale

Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	5.000,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 21.5.2018 - Compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018 Legge di bilancio 2019	1.350,00
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e "fondo" sulla base degli importi relativi all'anno 2021. RIFERITO ALL'ANNO 2024	304,11
Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (e)	6.654,11
II – TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e)	6.654,11

III - TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI (I+II)	29.790,16
---	------------------

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)	20.566,15
V – TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (IV+e+b)	29.790,16

FONDO STRAORDINARIO - Art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999	
Fondo straordinario stanziato	
Fondo straordinario erogato	

Firmato in originale

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	18.530,43
Quota di incremento valore medio procapite del trattamento accessorio rispetto al 2018 - Art. 33 c. 2 DL 34/2019- aumento virtuale limite 2016	2.388,45
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	20.918,88
RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2024	
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	20.566,15
Indennità di Posizione e risultato EQ anno corrente	
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	20.566,15

RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO	OK
---	-----------

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2024

Le parti concordano di utilizzare, per l'anno 2024 il fondo, così come prescritto al precedente articolo e nel rispetto di quanto prescritto dall'art. 17 del CCNL 01/04/199, come segue:

Utilizzo delle risorse decentrate anno 2024	
DESCRIZIONE	IMPORTI (Euro)
Produttività/performance	€ 5.663,92
Utilizzo risorse decentrate per l'anno 2022	IMPORTI (Euro)
Progressioni economiche orizzontali attribuite*	€ 10.819,14
Indennità condizioni di lavoro	€ 2.360,00
Indennità per specifiche responsabilità art.70-quinquies - c. 2	€ 350,00
Differenziali stipendiali	€ 1.600,00
CCNL 22/01/04 art.33 (indennità di comparto)*	€ 2.647,10
contributo ANPR**	
somma totale	€ 23.440,16

Firmato in originale

Le parti convengono che relativamente al contributo ai comuni per l'integrazione delle liste elettorali al momento del ricevimento di tale contributo questo verrà devoluto nella misura del 100% al netto dei contributi di legge.

Delegazione di Parte Pubblica

Delegazione di Parte Sindacale

Firmato in originale