

## COMUNE DI MASI TORELLO (FE)

### **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività  
ANNO 2022

L'anno duemilaventidue (2022), addì 15 novembre, alle ore 12, presso la Residenza Municipale, il Segretario Generale Dott.ssa Giovanna Fazioli ha convocato la Delegazione Trattante, e così composta:

**Per la parte pubblica:**

|                             |                                                               |
|-----------------------------|---------------------------------------------------------------|
| - Dott.ssa Fazioli Giovanna | Presidente e temporaneo Responsabile Area Tecnico Manutentiva |
| - Seghi Rag. Nicoletta      | Responsabile Area Contabile Amministrativa                    |

**Per la parte sindacale:**

|              |                                    |
|--------------|------------------------------------|
| - Greco Luca | Rappresentante sindacale FP - CGIL |
|--------------|------------------------------------|

Premesso che:

- in data 11/11/2022 si è provveduto a discutere il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022, costituito provvisoriamente con determinazione n. 25 del 23/02/2022;
- in data 17/10/22 si è provveduto alla costituzione definitiva del fondo, con determinazione n.146;
- in data 11/11/2022 è stata siglata l'ipotesi di accordo;
- il Revisore dei conti con verbale n. 20, prot. n. 6016 del 16/11/2022 ha espresso parere favorevole in ordine alla compatibilità dei costi derivanti del contratto in oggetto con i vincoli di bilancio;
- in data 15/11/2022 con deliberazione n. 77 la Giunta Comunale autorizzava la sottoscrizione del suddetto contratto;

Tutto ciò premesso le parti sopra indicate stipulano il seguente contratto decentrato integrativo dell'ente per l'anno 2022:

### **Sommario**

- Art. 1 – Disposizioni generali
- Art. 2 – Quantificazione del fondo risorse decentrate
- Art. 3 – Destinazione risorse decentrate
- Art. 4 – Incentivazione alla performance
- Art. 5 – Indennità per le condizioni di lavoro
- Art. 6 – Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 7 – Incentivi funzioni tecniche
- Art. 8 – Incentivi recupero evasione tributaria
- Art. 9 - Progressioni economiche orizzontali
- Art. 10 - Norme finali

### **Articolo 1**

#### **Disposizioni generali**

- Visto il contratto integrativo decentrato sottoscritto in data 29/10/2019, valido per il triennio economico e giuridico 2019/2021;
- Considerato che l'ipotesi del contratto nazionale di lavoro per il triennio 2019/2021 Funzioni Locali è stata siglata, ma il contratto non è ancora stato firmato in via definitiva;
- Rilevato che nelle more di approvazione del nuovo contratto collettivo nazionale di

lavoro e al fine di non pregiudicare l'erogazione al personale dipendente di compensi accessori e delle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2022, è opportuno addivenire ad un contratto decentrato integrativo ponte per l'anno 2022, di mera distribuzione delle risorse sulle base delle clausole già esigibili dei CCDI precedenti.

## Articolo 2

### Quantificazione del fondo risorse decentrate

1. Il fondo risorse decentrate disponibile per i trattamenti accessori dell'ente è quantificato per l'anno 2022 in € 34.165,31 come segue:

#### Risorse stabili per € 25.978,57

|                                                               |                    |
|---------------------------------------------------------------|--------------------|
| Unico importo consolidato                                     | € 24.133,22        |
| Incremento di € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015 | € 998,40           |
| Differenziali PEO incrementi a regime                         | € 846,95           |
| <b>TOTALE STABILI</b>                                         | <b>€ 25.978,57</b> |

#### Risorse variabili per € 8.186,74

|                                       |                   |
|---------------------------------------|-------------------|
| Risparmi da utilizzo straordinari     | € 588,38          |
| Incremento max 1,2% monte salari 1997 | € 2.598,36        |
| Incentivi funzioni tecniche           | € 3.500,00        |
| Incentivi recupero evasione imu/tari  | € 1.500,00        |
| <b>TOTALE VARIABILI</b>               | <b>€ 8.186,74</b> |

2. Le somme che risultassero non utilizzate per le risorse stabili sono portate ad incremento delle risorse variabili.

## Articolo 3

### Destinazione risorse decentrate

Il fondo disponibile di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto del comma 3, art. 68 del CCNL 21/05/2018, è destinato ai seguenti utilizzi:

| Descrizione                                                                  | euro             |
|------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| PEO storiche                                                                 | 11.673,97        |
| Indennità di comparto                                                        | 5.422,97         |
| Nuove PEO 01/01/2022                                                         | 4.366,69         |
| Indennità varie (condizioni di lavoro, responsabilità, indennità di rischio) | 1.355,00         |
| Performance Organizzativa                                                    | 4.446,68         |
| Performance individuale                                                      | 1.900,00         |
| Incentivi funzioni tecniche                                                  | 3.500,00         |
| Incentivi recupero evasione tributaria                                       | 1.500,00         |
| <b>Totale destinazioni</b>                                                   | <b>34.165,31</b> |

## Articolo 4

### Incentivazione della Performance

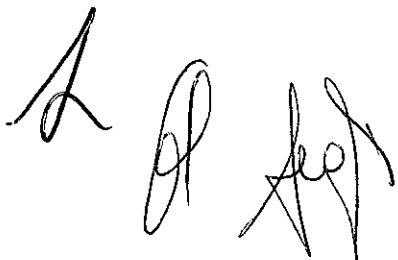
Le risorse destinate ai premi correlativi alla performance organizzativa e alla performance individuale per l'anno 2022, secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente sono pari in via previsionale a € 6.346,68, di cui:

- Euro 1.900,00 alla performance individuale così suddivisa:

- 30% della incentivazione media, calcolata sui dipendenti in servizio allo 01/01/2021, moltiplicato per i primi 2 dipendenti in graduatoria al fine del riconoscimento della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21/05/2018 da riconoscere ai primi 2 dipendenti della graduatoria per l'intero ente predisposta in base alla valutazione della performance individuale (esclusa la performance organizzativa). Nel caso di parità di punteggio opererà la seguente preferenza nell'ordine:
  - il punteggio della performance organizzativa
  - il punteggio dell'anno precedente
  - il più anziano d'età
- quota restante destinata al premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali (performance individuale) al quale possono accedere tutti i dipendenti, secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente (allegato A). Tale quota viene collegata alla valutazione delle prestazioni individuali in proporzione ai risultati raggiunti determinati dal punteggio collegati agli elementi di valutazione diversi da "risultati ottenuti" e dalle "prestazioni rese".

○ la somma restante, pari ad € 4.446,68 alla performance organizzativa

La suddetta quota risulta così suddivisa è collegata al raggiungimento degli obiettivi strategici prioritari dell'Ente. Il premio riservato ai dipendenti coinvolti in obiettivi di rilievo strategico prioritario per l'ente sono individuati dalla Giunta Comunale nell'ambito del Piano degli Obiettivi/Piano Performance. Il Segretario Generale, d'intesa con i Responsabili dei settori interessati, definirà la quota massima attribuibile a ciascuno di essi.



## **Articolo 5**

### **Indennità per le condizioni di lavoro**

L'ente, ai sensi dell'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018 corrisponde una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività quali esposte a rischi o implicanti il maneggio valori entro i seguenti limiti giornalieri: euro 1,00 – euro 10,00.

L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma precedente e differenziata come segue:

#### **a) Espletamento di attività esposte al rischio**

Si individuano, a titolo esemplificativo, i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- Utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- Attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti;
- Attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e del benessere psico-fisico.

Per tale indennità relativa all'esposizione al rischio viene stabilito l'importo di euro 1,30 al giorno; vengono stanziati complessivamente euro 405,00.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi collegati alla performance individuale.

#### **b) Espletamento di maneggio valori**

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori di cassa

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1, 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 comporta maneggio di valori.

Tenuto conto che la media mensile di valori maneggiati è desunta dai rendiconti mensili resi dagli Agenti Contabili, si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:

- media mensile di valori maneggiati superiore ad € 500,00 indennità giornaliera di € 1,54;
- media mensile di valori maneggiati fino a € 500,00 indennità giornaliera di € 1,00;

L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, entro il primo semestre dell'anno successivo alla maturazione. Essa è esclusa in caso di mancata parificazione del conto.

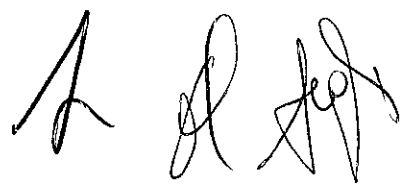
Per la presente indennità vengono stanziati complessivamente euro 700,00.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi collegati alla performance individuale.

## **Articolo 6**

### **Indennità per specifiche responsabilità**

Ai sensi dell'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21/05/2018 può essere riconosciuta un'indennità di responsabilità di importo massimo non superiore a € 350,00 annui lordi, al



lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 e seguenti, per compensare:

- a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

Tale indennità viene riconosciuta nell'ente per compensare le specifiche responsabilità all'ufficiale di stato civile/anagrafe/elettorale nella misura di complessivi euro 250,00, di cui 200,00 annui al titolare ed euro 50 annui al sostituto, riproporzionati per i giorni di effettivo svolgimento del servizio.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi collegati alla performance individuale.

#### **Articolo 7**

##### **Incentivi funzioni tecniche**

La delegazione ha esaminato, per l'anno 2022, l'applicabilità del regolamento approvato con deliberazione di G.C. n. 54 del 10/08/2021, confermandone i criteri generali per gli incentivi tecnici (art. 113 del D.lgs. 50/2016 e s.m.i.), pertanto viene stabilito che il citato regolamento, verrà confermato per l'anno 2022.

L'importo presunto per gli incentivi tecnici, per l'anno 2022, ammonta ad euro 3.500,00.

#### **Articolo 8**

##### **Incentivi recupero evasione tributaria**

La delegazione ha attivato un confronto sui criteri generali per gli incentivi relativi all'evasione tributaria e la bozza di regolamento predisposta sarà approvata nella prima seduta utile di Giunta Comunale non appena avrà ottenuto la condivisione di parte pubblica e di parte sindacale.

L'importo presunto per gli incentivi tecnici, per l'anno 2022, ammonta ad euro 1.500,00.

#### **Articolo 9**

##### **Progressioni economiche orizzontali**

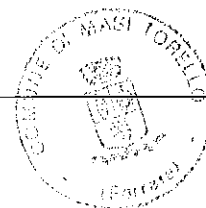
La delegazione trattante si è confrontata sulla bozza di regolamento per l'assegnazione delle progressioni economiche orizzontali: si è stabilito di confermare i criteri e, in linea con quanto espresso dall'Amministrazione negli indirizzi alla delegazione trattante, valutare la possibilità di assegnare nuove p.e.o. al 50% dei dipendenti aventi diritto, almeno una per ogni categoria economica (B, C, D). Per l'anno 2022 l'importo stabilito per le progressioni economiche orizzontali ammonta ad euro 4.366,69.

#### **Articolo 10**

##### **Norme finali**

Per quanto non previsto nel presente accordo, si rimanda ai criteri ed ai principi previsti nei precedenti contratti, non in contrasto con il presente CCDI, nonché alla normativa nazionale e contrattuale in materia.

Le parti convengono che, per quanto riguarda gli effetti economici e normativi del nuovo CCNL sul CCDI si rinvia alla contrattazione del 2023.



**Per la parte pubblica:**

Dott.ssa Fazioli Giovanna - Presidente

Firma \_\_\_\_\_

Seghi Rag. Nicoletta - Responsabile Area Contabile Amministrativa

Firma \_\_\_\_\_

**Per la parte sindacale:**

Greco Luca - Rappresentante sindacale FP – CGIL

Firma \_\_\_\_\_

Masi Torello, 15 NOV. 2022

Il presente contratto verrà inviato all'A.r.a.n. entro 5 giorni dall'avvenuta sottoscrizione definitiva e pubblicato in modo permanente sul sito web dell'Amministrazione, come previsto dalle vigenti normative.