

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività
ANNO 2021

L'anno duemilaventuno (2021), addì ventuno (21), alle ore undici (11), presso la Residenza Municipale, il Segretario Generale Dott.ssa Giovanna Fazioli ha convocato la Delegazione Trattante, e così composta, per la firma definitiva del CCDI anno 2021:

Per la parte pubblica:

- Dott.ssa Fazioli Giovanna	Presidente
- Seghi Nicoletta	Responsabile Area Contabile Amministrativa
- Cardillo Ettore	Responsabile Area Tecnico Manutentiva

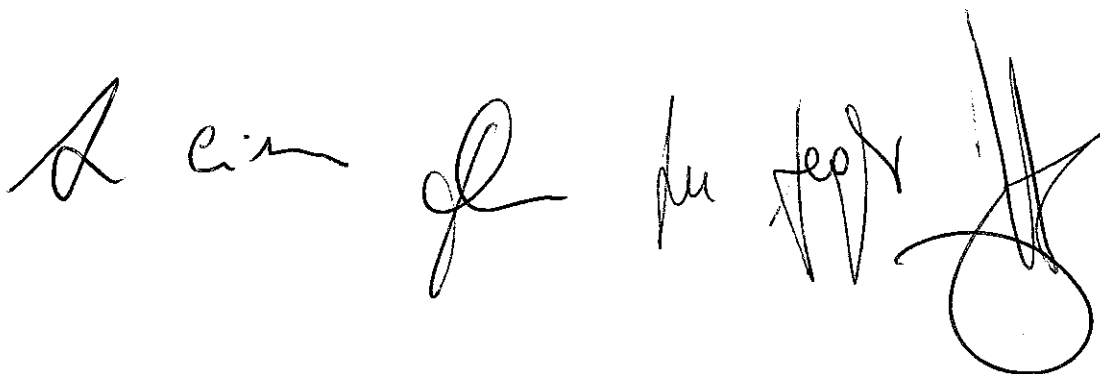
Per la parte sindacale:

- Greco Luca	Rappresentante sindacale FP – CGIL
- De Santis Paolo	Rappresentante sindacale GISL-FP
- Uba Leonardo	Rappresentante sindacale UIL-FPL
- Conti Mauro	R.S.U.

Premesso che:

- in data 26/07/2021 si è provveduto a discutere il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2021, costituito provvisoriamente con determinazione n. 12 del 12/02/2021;
- in data 30/07/2021 si è provveduto alla costituzione definitiva del fondo, con determinazione n.144 ed è stata siglata l'ipotesi di accordo;
- il Revisore dei conti con verbale n. 18, prot. n. 3710 del 02/09/2021 ha espresso parere favorevole in ordine alla compatibilità dei costi derivanti del contratto in oggetto con i vincoli di bilancio;
- in data 07/09/2021 con deliberazione n. 58 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 2021:

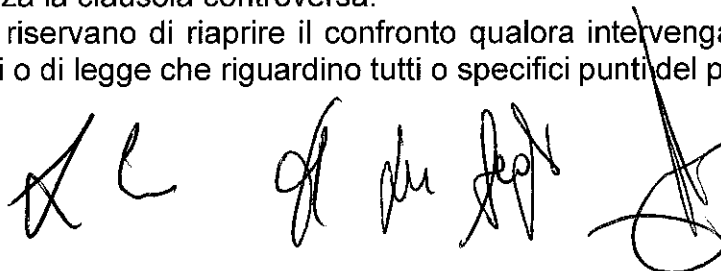


Sommario

- 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 – Norme finali

Articolo 1 Disposizioni generali

- Il presente CCDI disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
- Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.
- Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa sono dettate dal vigente CCNL del 21/05/2018.
- Il presente contratto decentrato ha durata triennale decorrente dal 01/01/2019 e sino al 31/12/2021, fermo restando che continuerà a produrre i suoi effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, ad opera della stipulazione definitiva del successivo contratto collettivo integrativo di lavoro presso l'amministrazione, ai sensi dell'art. 8, comma 7, del CCNL 21/05/2018.
Il presente contratto è valido per la parte economica dell'anno 2021.
- I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo delle risorse decentrate, sono oggetto di contrattazione annuale.
- Il presente contratto, ai sensi del comma 4, conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti, per le parti incompatibili e di applicazione immediata e precettiva.
- Le parti convengono che, nell'ambito della negoziazione di cui al precedente comma, potrà essere verificato lo stato di attuazione del presente contratto collettivo integrativo.
- La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere appositi incontri aventi ad oggetto la verifica dello stato di attuazione del presente contratto collettivo integrativo mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione.
- Le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con le disposizioni imperative di legge o dei CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime.
- Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire contestualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
- Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.



Articolo 2

Quantificazione del fondo risorse decentrate

1. Il fondo risorse decentrate disponibile per i trattamenti accessori dell'ente è quantificato per l'anno 2021 in € 33.896,33 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
TOTALE STABILI	€ 25.978,57

Risorse variabili per € 7.917,76

Risparmi da utilizzo straordinari	€ 588,38
Incremento max 1,2% monte salari 1997	€ 2.598,36
Residui risorse stabili anni precedenti	€ 728,65
Risp. buoni pasto non erogati nel 2020 a causa del Covid-19	€ 502,37
Incentivi funzioni tecniche	€ 3.500,00
TOTALE VARIABILI	€ 7.917,76

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	14.702,36
Indennità di comparto	5.960,88
Indennità varie (condizioni di lavoro, responsabilità, indennità di rischio)	1.650,00
Performance Organizzativa	5.658,16
Performance individuale	2.424,93
Incentivi funzioni tecniche	3.500,00
Totale destinazioni	33.896,33

Articolo 4

Incentivazione della Performance

Le risorse destinate ai premi correlativi alla performance organizzativa e alla performance individuale per l'anno 2021, secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente sono pari in via previsionale a € 8.083,09, di cui:

- o Euro 2.424,93 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 € 5.658,16 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 impicanti 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.

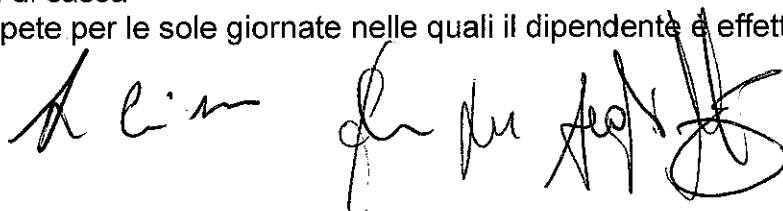
Per tale indennità relativa all'esposizione al rischio viene stabilito l'importo di euro 1,30 al giorno; vengono stanziati complessivamente euro 720,00.

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 680,00.

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

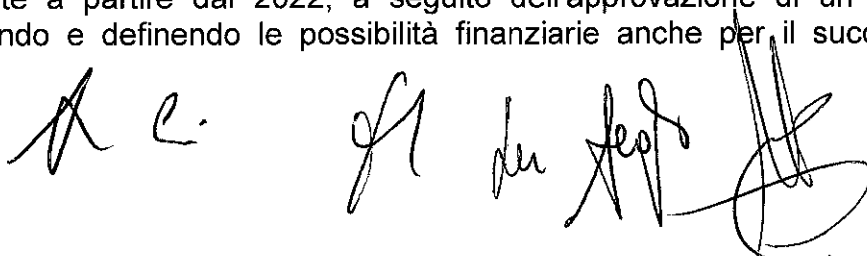
Incentivi funzioni tecniche

La delegazione ha attivato un confronto sui criteri generali per gli incentivi tecnici (art. 113 del D.lgs. 50/2016 e s.m.i.), e la bozza di regolamento predisposta ha ottenuto la condivisione di parte pubblica e di parte sindacale, pertanto viene stabilito che il citato regolamento, allegato in bozza alla presente ipotesi, sarà approvato nella prima seduta utile di Giunta Comunale, varrà fino al 31/12/2021 e lo stesso potrà essere rivisto per l'anno 2022. L'importo presunto per gli incentivi tecnici, per l'anno 2021, ammonta ad euro 3.500,00.

Articolo 8

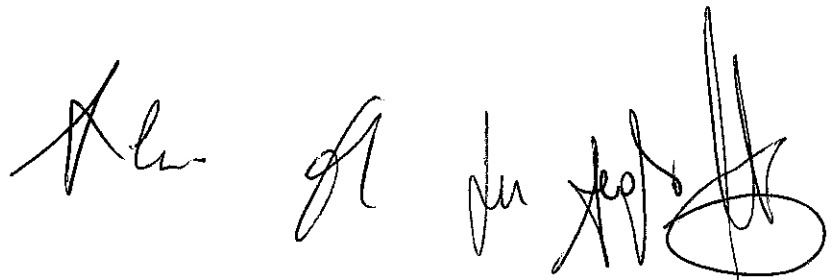
Norme finali

Le parti concordano, in linea con quanto espresso dall'Amministrazione, che le future peo verranno programmate a partire dal 2022, a seguito dell'approvazione di un idoneo regolamento, verificando e definendo le possibilità finanziarie anche per il successivo triennio.



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, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

The image shows four handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. The signatures are stylized and cursive, typical of personal or official signatures. The first signature on the left is the most legible, appearing to start with a capital 'A'. The second signature is a simple, looped mark. The third signature is more complex, with several loops and a long horizontal stroke. The fourth signature is the most intricate, featuring a large, circular loop at the end.

Per la parte pubblica:

Dott.ssa Fazioli Giovanna - Presidente

Firma _____

Seghi Rag. Nicoletta - Responsabile Area Contabile Amministrativa

Firma _____

Ing. Cardillo Ettore - Responsabile Area Tecnico Manutentiva

Firma _____

Per la parte sindacale:

Greco Luca - Rappresentante sindacale FP – CGIL

Firma _____

~~De Santis Paolo - Rappresentante sindacale CISL-FP~~

Firma _____

Uba Leonardo - Rappresentante sindacale UIL-FPL

Firma _____

Dott. Conti Mauro - R.S.U.

Firma _____

Masi Torello, 21/09/2021