

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 2023

L'anno duemilaventitrè (2023), addì 12 dicembre, alle ore 9, 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:

- Pivetti Silvia Rappresentante sindacale FP – CGIL
- Sergio Guglielmi Rappresentante sindacale FP – CGIL

Premesso che:

- in data 01/12/2023 si è provveduto a discutere il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023, costituito provvisoriamente con determinazione n. 247 del 20/11/2023;
- sempre in suddetta data 01/12/2023 è stata siglata l'ipotesi di accordo;
- il Revisore dei conti con verbale n. 21, prot. n. 5806 del 01/12/2023 ha espresso parere favorevole in ordine alla compatibilità dei costi derivanti del contratto in oggetto con i vincoli di bilancio;
- in data 06/12/2023 con deliberazione n. 81 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 2023:

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 – Incentivi previsti da particolari disposizioni di legge
- Art. 7 – Progressioni economiche all'interno delle aree/differenziali stipendiali
- Art. 8 - Norme finali



Articolo 1

Disposizioni generali

- Il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro (di seguito CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto della legge e dagli stessi CCNL.
- Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente del Comparto Funzioni Locali in servizio presso il Comune di Masi Torello.
- Il presente CCI ha durata triennale; le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del



medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa.

- Per quanto specificatamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCI ha durata annuale.

Articolo 2

Quantificazione del fondo risorse decentrate

1. Il fondo risorse decentrate disponibile per i trattamenti accessori dell'ente è quantificato per l'anno 2023 in € 37.967,20 come segue:

Risorse stabili per € 28.544,75

Risorse variabili per € 9.422,45

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

Articolo 3

Destinazione risorse decentrate

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.
2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato – per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, le parti convergono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
- b) le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori *performance*;
- c) la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui,

- dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della *performance*, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
- la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - la programmazione operativa e gestionale;
 - la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
 - la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
 - i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della *performance* individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la *performance* individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.
3. Le risorse destinate alla *performance* organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato dall'Amministrazione.
4. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.
5. Una volta raggiunta la preintesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico- finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

Il fondo disponibile di cui al comma 1, è destinato ai seguenti utilizzi:

Descrizione	euro
PEO storiche	17.984,85
Indennità di comparto	5.812,08
Nuove PEO 01/01/2023	2.250,00
Indennità varie (condizioni di lavoro, indennità di rischio)	1.300,00
Performance Organizzativa	4.805,41
Performance individuale	2.494,68
Performance SS.DD.	1.015,50
Compenso Istat SS.DD.	12,00
Incentivi funzioni tecniche	1.500,00
Incentivi recupero evasione tributaria	792,68
Totale destinazioni	37.967,20



Articolo 4 **Incentivazione della Performance**

Le risorse destinate ai premi correlativi alla performance organizzativa e alla performance individuale per l'anno 2023, secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente sono pari in via previsionale a € 8.315,59, di cui:

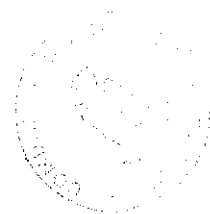
- o Euro 2.494,68 alla performance individuale così suddivisa:
 - 30% della incentivazione media, calcolata sui dipendenti in servizio allo 01/01/2023, moltiplicato per i primi 2 dipendenti in graduatoria al fine del riconoscimento della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL 16/11/2022 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";

- o Euro 1.015,50 alla performance del personale dei SSDD quali risorse derivanti dal contributo previsto come supporto ai Comuni per l'adeguamento dell'ANPR;

- o Euro 4.805,41 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.

La quantificazione complessiva verrà suddivisa per numero dipendenti effettivamente coinvolti nell'obiettivo e la quota individuale verrà riproporzionata in base ai mesi lavorati, in caso di assunzione o cessazione dal servizio nel corso dell'anno.



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 600,00.

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

Incentivi previsti per particolari disposizioni di legge

Incentivi funzioni tecniche

La delegazione ha esaminato, per l'anno 2023, 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 2023.

L'importo presunto per gli incentivi tecnici, per l'anno 2023, ammonta ad euro 1.500,00

Incentivi recupero evasione tributaria

Ai sensi del Regolamento per il recupero dell'evasione imu, di cui alla deliberazione di G.C. n. 76 del 09/11/2022, per l'anno 2023 vengono stanziati complessivi euro 792,68.

Articolo 7

Progressioni economiche all'interno delle aree/differenziali stipendiali

La delegazione trattante si è confrontata sulla bozza di regolamento per l'assegnazione delle progressioni economiche all'interno delle aree/differenziali stipendiali: si è stabilito di confermare i criteri e, in linea con quanto espresso dall'Amministrazione negli indirizzi alla delegazione trattante, per l'anno 2023 vengono stanziati euro 2.250,00 per finanziare n. 3 progressioni.

La Delegazione di parte pubblica in accordo con la Delegazione di parte sindacale stabilisce di valutare nel 2024 i criteri per l'assegnazione del punteggio relativo a capacità culturali e professionali acquisite attraverso attività di formazione (art. 14, comma 2, lettera d) punto 3) del CCNL 16/11/2022), che modificheranno – integrandolo – il regolamento approvato con G.C. n. 80 del 30/11/2023. Pertanto, per l'anno in corso, non si terrà conto di questo punto per l'attribuzione dei nuovi differenziali stipendiali a valere sull'anno 2023.

Articolo 8

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 di concordare un confronto, entro i primi mesi dell'anno 2024, per stabilire i criteri per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità.



[Handwritten signatures]

Per la parte pubblica:

Dott.ssa Fazioli Giovanna - Presidente

Firma _____

Seghi Rag. Nicoletta - Responsabile Area Contabile Amministrativa

Firma _____

Per la parte sindacale:

Pivetti Silvia - Rappresentante sindacale FP – CGIL

Guglielmini Sergio - Rappresentante sindacale FP – CGIL

Firma _____



Masi Torello _____

12 DIC. 2023

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