

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività
ANNO 2019

L'anno duemiladiciannove (2019), addì ventinove (29) del mese di ottobre, alle ore _____, 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 2019:

Per la parte pubblica:

- Dott.ssa Fazioli Giovanna	Presidente
- Cerveglieri Roberto	Responsabile Area Tecnico Manutentiva
- Seghi Nicoletta	Responsabile Area Contabile Amministrativa

Per la parte sindacale:

- Greco Luca	Rappresentante sindacale FP – CGIL
- De Santis Paolo	Rappresentante sindacale CISL-FP
- Squarzanti Gianni *	Rappresentante sindacale UIL-FPL
- Conti Mauro	R.S.U.

* LEONARDO UBA
Leonardo Uba

Premesso che:

- in data 01/10/2019 si è provveduto a discutere il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019, costituito con determinazione n. 138 del 18/07/2019 ed è stata siglata l'ipotesi di accordo;
- il Revisore dei conti con verbale n. 19 del 09/10/2019 ha espresso parere favorevole in ordine alla compatibilità dei costi derivanti del contratto in oggetto con i vincoli di bilancio;
- in data 10/10/2019 con deliberazione n. 43 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 2019:

A series of handwritten signatures and initials, including a large arrow pointing upwards and to the right, followed by several distinct signatures and the letters 'e' and 'fu'.

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 – Indennità di servizio esterno P.M.
- Art. 8 – Previdenza complementare P.M.
- Art. 9 – Norme finali

Articolo 1 Disposizioni generali

- Il presente CCI 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 2019, e verrà adeguato annualmente.
- I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo delle risorse decentrate, saranno 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 2019 in € 28.980,73 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 € 3.002,16 (2.598,36 soggetti al limite ed euro 403,80 economie non soggette al limite)

Risparmi da utilizzo straordinari	€ 399,33
Incremento max 1,2% monte salari 1997	€ 1.098,36
Incremento per obiettivi del piano performance	€ 1.500,00
Residui anni precedenti	€ 4,47
TOTALE VARIABILI	€ 3.002,16

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:

Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 1 – CCNL 21/05/2018	24.313,60
Risorse stabili non utilizzate e portate ad incremento delle risorse variabili	1.664,97
Risorse variabili	3.002,16

Descrizione	euro
1 - Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 1 – CCNL 21/05/2018 (utilizzi vincolati)	24.313,60
PEO	17.983,29
Indennità di comparto	6.330,31
2 - Risorse destinate agli istituti di cui art. 68, commi 2 e 3 e art. 56 quinquies - CCNL 21/05/2018	4.667,13
Indennità varie (condizioni di lavoro, responsabilità)	1.260,00
Performance Organizzativa	734,99
Performance individuale	1.022,14
Progetti specifici e/o Piani di razionalizzazione spesa	1.500,00
Indennità di servizio esterno	150,00
Totale destinazioni	28.980,73

Articolo 4

Incentivazione della Performance

Handwritten signatures and initials, including a large stylized signature on the left and several smaller initials and signatures below it.

Le risorse destinate ai premi correlativi alla performance organizzativa e alla performance individuale per l'anno 2019, secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente sono pari in via previsionale a € 3.257,13, di cui:

- **Euro 1.022,14** alla **performance individuale** così suddivisa:
 - **30% della incentivazione media**, calcolata sui dipendenti in servizio allo 01/01/2019, 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 **€ 2.234,99** alla **performance organizzativa**
La suddetta quota risulta così suddivisa:
 - **Euro 1.500,00** destinati agli obiettivi assegnati al Corpo Polizia Municipale Terre Estensi, così come approvato con deliberazione G.C. n. 15 del 10/04/2019 e confermato nella deliberazione degli indirizzi alla Delegazione trattante n. 20 del 10/04/2019. Tali obiettivi, conformemente al nuovo CCNL e ai recenti pareri espressi in sede Aran, sono individuati nel Piano Performance/obiettivi dell'ente e i relativi incentivi saranno erogati conformemente alla procedura di rendicontazione prevista per tutte le indennità di tipo premiante.
 - **Euro 734,99** 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 360,00.

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 650,00.

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 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

Indennità di servizio esterno P.M.

Ai sensi dell'art. 56-quinquies del CCNL 21/05/2018 al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.

Tale indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio espletato in via continuativa all'esterno, accertato in sede di liquidazione attraverso specifica attestazione del servizio effettuato resa dagli interessati e trasmessa all'ente a cura del Corpo Unico di Polizia Municipale Terre Estensi.

Il servizio viene considerato espletato qualora venga svolto per un tempo almeno superiore alle tre ore/die.

L'importo dell'indennità giornaliera per il personale di cat. C appartenente al servizio P.M. che presti servizio in via continuativa all'esterno per un tempo superiore alle tre ore è pari ad euro 1,00/die.

Il servizio all'esterno è stimato annualmente in 150 giorni, pertanto la spesa complessivamente stanziata per tale indennità è pari ad euro 150,00.

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

Articolo 8

Previdenza complementare agenti P.M.

Al personale P.M. viene riconosciuta una quota fissa stabilita per equiparazione al Corpo Unico di Polizia Municipale Terre Estensi, a titolo di previdenza complementare.

Sono previsti 1.200,00 finanziati fuori fondo 2019.

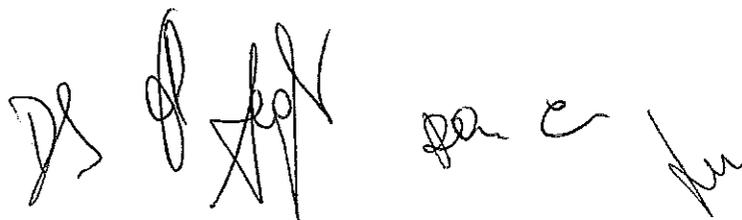
Articolo 9

Norme finali

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

A series of handwritten signatures in black ink, appearing to be the names of several individuals, located at the bottom of the document.

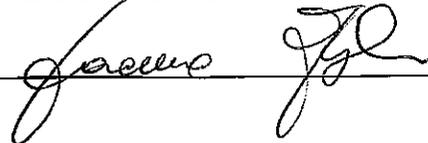
Le parti convengono che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.



PER LA PARTE PUBBLICA

DOTT.SSA FAZIOLI GIOVANNA - Presidente

Firma

 _____

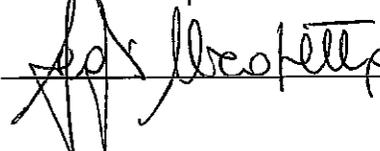
CERVEGLIERI ROBERTO - Resp. Area Tecnica

Firma

 _____

SEGHI NICOLETTA - Resp. Area Amm.Contabile

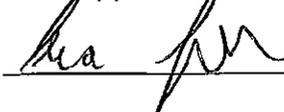
Firma

 _____

PER LA PARTE SINDACALE

GRECO LUCA - Rappresentante sindacale FP – CGIL

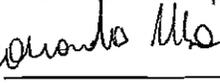
Firma

 _____

~~LEONARDO UBA~~

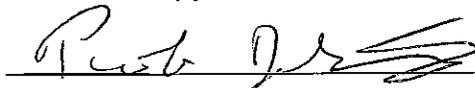
~~SQUARZANTI GIANNI~~ - Rappresentante sindacale UIL – FPL

Firma

 _____

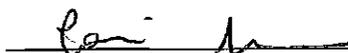
DE SANTIS PAOLO - Rappresentante sindacale CISL-FP

Firma

 _____

DOTT. CONTI MAURO – R.S.U.

Firma

 _____

Masi Torello, 29 OTT. 2019



RSU

Alla Cortese Attenzione
della Parte Pubblica
della Giunta

COMUNE DI MASI TORELLO

OGGETTO: nota a verbale da allegare al CCDI 2019

Le scriventi OOSS, unitamente alla RSU, prendendo atto dell'esito positivo della contrattazione decentrata per l'anno 2019, desiderano comunicare quanto segue.

Nel solco di quanto emerso nell'assemblea del personale tenutasi in data 01.10.2019, è necessario, entro i primi tre mesi dell'anno 2020, addivenire alla stesura ed alla approvazione del:

- regolamento per la progettazione e l'incentivazione delle funzioni tecniche, seguendo quanto stabilito dal CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 21/05/2018;
- regolamento sulla formazione, seguendo quanto stabilito dal CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 21/05/2018 all'articolo 49-ter;
- regolamento per l'attribuzione delle Progressioni Economiche Orizzontali secondo i criteri stabiliti dal CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 21/05/2018;
- regolamento per le prestazioni del personale di polizia locale in occasione di svolgimento di attività e iniziative a carattere privato secondo i criteri stabiliti CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 21/05/2018 all'articolo 56-ter;

La regolamentazione ora descritta è condizione necessaria per una eventuale implementazione del fondo per le contrattazione di secondo livello. Si ritiene altresì necessario, rivedere l'impianto complessivo della distribuzione del fondo stesso, con specifico riferimento alle quote economiche legata alla produttività ed al sistema indennitario.

Si chiede di allegare la presente al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'annualità 2019 di cui è parte integrante.

Ferrara, 02.10.2019

F.to OOSS e RSU

Comune di MASI TORELLO
Provincia di Ferrara
Protocollo in Arrivo
Num. 0004836 del 04-10-2019
Cat 3 Cl 1

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE DELLE CAT. A e B

Nome e cognome _____

Categoria _____ Profilo Professionale _____

Unità organizzativa/area/Servizio _____

Periodo di riferimento per la valutazione _____

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	Valutazione (da 1 a 4)	Peso Indicatore	Totale (valut. x peso)
Risultati ottenuti		20	
Prestazioni rese		20	
Qualità		30	
Impegno		30	
Totale punti valutazione			

Data _____

Firma valutatore _____

Firma dipendente _____

[Handwritten signatures]

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE DELLA CAT. C

Nome e cognome _____

Categoria _____ Profilo Professionale _____

Unità organizzativa/area/Servizio _____

Periodo di riferimento per la valutazione _____

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	Valutazione (da 1 a 4)	Peso indicatore	Totale (valut. x peso)
Risultati ottenuti		20	
Prestazioni rese		15	
Qualità		15	
Impegno		30	
Capacità di adattamento		15	
Potenzialità		5	
Totale punti valutazione			

 Data _____

Firma valutatore _____

Firma dipendente _____