IPOTESI DI ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE SULLE MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

L'anno duemilaventitre addì undici del mese di dicembre alle ore 14:00 si è riunita la delegazione di parte pubblica costituita in applicazione dell'art. 7 comma 3 del CCNL del 16.11.2022 e le delegazioni sindacali così composte:

La delegazione trattante di parte pubblica:
- Dr.ssa Dall'Omo Barbara – Presidente — Firmato
- Bellini Monia – Componente — Firmato

La Delegazione di parte Sindacale costituita da :
-Sig.ra Sabrina Tamburini CGIL FP — Firmato

Per la Rappresentanza Sindacale Unitaria
Sig.ra Marcucci Lisa — Firmato

Ai sensi del DPCM del 18.10.2020 nell'ambito delle pubbliche amministrazioni le riunioni si svolgono in modalità a distanza, salvo la sussistenza di motivate ragioni.
Dopo ampio dibattito, al termine della riunione, le parti sottoscrivono l'allegato contratto collettivo decentrato per la disciplina delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività valido per la parte normativa e parte economica 2023.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1
Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito 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.

2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata 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.

3. Gli obiettivi da perseguire con l'applicazione del presente contratto sono in particolare:
   a) miglioramento della funzionalità dei servizi e dell'azione amministrativa nel suo complesso;
   b) accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità dei dipendenti, nonché valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Palazzuolo sul Senio con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

2. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono, col medesimo, disciplinati.

Art. 3

Durata - Revisione

1. Il presente CCDI si applica dall'anno 2023.

2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

TITOLO II – RISORSE DECENTRATE

Art. 4

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 79, c. 1 lett. a) e c. 1-bis del CCNL 2019-2021, e quindi:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto;
- differenze stipendiali (B3 – B1).

2. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 1 dell'art. 79 del CCNL 2019-2022, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

3. I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate devono tendere ad un'equilibrata distribuzione delle stesse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro, secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconoscitiva.

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

5. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

Art. 5

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale sono promossi attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi; a tal fine, e con lo scopo di migliorare la qualità dei servizi offerti, l'Ente misura e valuta la performance dei singoli dipendenti, attraverso l'erogazione di premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative, secondo logiche meritocratiche.

2. La definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori si realizza attraverso la programmazione nell'ambito della sezione "Performance" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell'Ente.

3. La performance individuale ed organizzativa è incentivata da una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 79, commi 1 e 2 del contratto, come concordato dalle parti.

4. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

Art. 6

Differenziazione del premio individuale (art. 81, CCNL 2019-2022)

1. La misura della maggiorazione è determinata nel 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

2. La maggiorazione è attribuita al 30% del personale interessato dai processi di valutazione.

3. In caso di parità di punteggio, ove non sia possibile attribuire la maggiorazione del premio a tutti gli aventi diritto, la stessa sarà riconosciuta in primis a coloro i quali non è stata attribuita nei due anni precedenti e, in seconda istanza, a coloro che hanno conseguito una migliore valutazione media dei due anni immediatamente precedenti.

Art. 7

Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 14, comma 2, del CCNL del 16.11.2022, la progressione economica orizzontale all'interno dell'area avviene mediante procedura selettiva, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate.

2. Con decorrenza dal 1° gennaio 2023 potranno avvenire progressioni orizzontali fino alla concorrenza del 50% dei dipendenti del Comune di Palazzuolo sul Senio in servizio a tale data ed aventi diritto alla progressione.

3. Le progressioni interessano indistintamente tutte le categorie giuridiche di appartenenza dei dipendenti ovvero, in presenza di adeguate risorse, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria, secondo l'accordo definito annualmente sulla destinazione delle Risorse;

4. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente che attiva le progressioni alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo annuale. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione economica di appartenenza alla data del 1° gennaio come sopra specificato.

5. Per l'anno 2023 è prevista una progressione di categoria B ed una di categoria C.

6. Nell'allegato A) sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione.

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi per la salute, nonché attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità giornaliera, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento.

2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute dall'Ente. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
a) Utilizzo di materiali (quali agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici a motore, complessi e a conduzione altamente rischiosa) attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni particolarmente insalubri di natura tossica o nociva o comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
b) Attività che comportano una costante e significativa esposizione di rischio di contrarre malattie infettive; attività che per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico – fisico;
c) Attività che per le loro caratteristiche e modalità di svolgimento comportano l'esposizione a rischi esterni per la salute (quali manutenzione sulle strade aperte al traffico veicolare).

3. Sono considerate attività disagiate quelle prestate in condizioni particolarmente faticose sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la stessa figura professionale. E' una condizione del tutto

peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente i cui fattori rilevanti si individuano nella prestazione richiesta e resa in presenza di eventi eccezionali a cui corrisponde un intervento di urgenza in condizioni sfavorevoli di tempi e modi (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo si citano gli interventi in occasione di eventi climatici avversi), tali da condizionare in senso negativo l'autonomia temporale e relazionale del singolo.

4. A titolo non esaustivo, s'individuano quali beneficiari dell'indennità di cui ai punti 2 e 3 i seguenti profili professionali:
- Operai e capisquadra di categoria B appartenenti all'area Assetto del Territorio.

5. Al personale esposto ai rischi e disagi sopra elencati saranno attribuite:
- Un'indennità giornaliera pari ad € 3,00;
- Un'ulteriore indennità giornaliera pari ad € 2,00 per le prestazioni legate ad eventi climatici avversi che implicano la pulizia e manutenzione delle strade comunali nei giorni di sabato e festivi.

L'indennità viene corrisposta a consuntivo, sulla base di attestazione del responsabile circa lo svolgimento di attività esposta a rischi e disagi e circa l'effettiva presenza in servizio del personale sopra indicato.

6. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono maneggiati dall'agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi:
- da € 500,00 fino a € 5.000,00 annuali € 1,00 giornalieri
- oltre i 5.000,00 € annuali € 1,55 giornalieri

L'indennità spetta per le sole giornate di svolgimento effettivo del servizio anche se parte della prestazione lavorativa è stata resa in smart working (con esclusione del periodo di assenza qualunque ne sia la causa).

Art. 9

Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 c. 1 e 2 CCNL 16.11.2022)

1. Si prevede l'attribuzione di indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 84 ai dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D ai quali sia affidato con atto formale l'espletamento degli incarichi connessi a particolari responsabilità o il coordinamento di altri dipendenti.
2. Si ritiene di differenziare tale indennità in base al livello di responsabilità amministrativa di natura patrimoniale a cui i dipendenti sono esposti e in base al numero dei procedimenti espletati, come di seguito specificato:
- personale categoria C dell'Ufficio Tributi, economato e sviluppo economico indennità annua di € 2.000,00;
- personale categoria C dell'Ufficio Servizi al Cittadino e Gestione del Personale indennità annua di € 2.500,00;
- personale di categoria B responsabile di coordinare la squadra degli operai indennità annua di € 800,00.

3. I compensi previsti dal presente articolo vengono corrisposti ai soggetti interessati a consuntivo, previa verifica delle condizioni che ne legittimano il diritto, per il numero di mensilità corrispondenti all'effettivo svolgimento delle funzioni attribuite.

Art. 10
Fondo incentivi dovuti per specifiche disposizioni di legge

1. Gli incentivi che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (recupero evasione, funzioni tecniche, compensi istat ecc.) ammontano a € 1.709,83 a valere sulla parte variabile del fondo.

TITOLO III – DISPOSIZIONI PER PARTICOLARI TIPOLOGIE E CONDIZIONI DI LAVORO

Art. 11
Salario accessorio del personale a tempo parziale
(norma meramente ricognitiva non soggetta a contrattazione integrativa)

Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi legati alle performance di risultato in misura proporzionale al regime orario adottato.

Art. 12
Personale a tempo determinato
(norma meramente ricognitiva non soggetta a contrattazione integrativa)

1. Il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente CCI, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione dei premi correlati alla performance, è necessario che il lavoratore con contratto di lavoro a tempo determinato abbia svolto, nell'anno solare interessato, almeno 6 mesi di servizio.

TITOLO IV - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 13
Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato degli Incarichi di Elevata Qualificazione

1. Il trattamento economico accessorio dei Funzionari di Elevata Qualificazione è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario.

2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa.

3. Ai sensi dell'art. 17, c. 4 del CCNL 16.11.2022, gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi EQ, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento.

4. Per gli incarichi *ad interim,* previsti dall'art. 17, comma 5, del C.C.NL. 16.11.2022, alla E.Q. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore quota dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto del conferimento *ad interim.*

Letto, approvato e sottoscritto

La delegazione trattante di parte pubblica:
- Dr.ssa Dall'Omo Barbara – Presidente — Firmato
- Bellini Monia – Componente — Firmato

La Delegazione di parte Sindacale costituita da :
- Sig.ra Sabrina Tamburini CGIL FP — Firmato

Per la Rappresentanza Sindacale Unitaria
- Sig.ra Marcucci Lisa — Firmato

Piazza Ettore Alpi n. 1 – 50035 Palazzuolo sul Senio (FI)
Tel 0558046008-0558046154 – Fax 0558046461 – C.F./PI IVA 01161500481
protocollo@comune.palazzuolo-sul-senio.fi.it comune.palazzuolo-sul-senio@postacert.toscana.it

ALLEGATO "A"

CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI DI CARRIERA

1. Requisito minimo di anzianità
Concorrono alla progressione economica interna alla categoria i dipendenti del Comune di Palazzuolo sul Senio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno o a tempo parziale, in possesso dei requisiti di accesso alla selezione, che abbiano maturato, alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, un'anzianità di servizio di 24 mesi nella posizione economica di appartenenza.
Ai fini della maturazione dell'esperienza acquisita nella posizione economica, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno.

2. Requisiti di accesso alla selezione per le progressioni orizzontali
Si individuano i seguenti requisiti di accesso:
- servizio effettivo di almeno 36 mesi presso un ente pubblico, con rapporto di pubblico impiego a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, ricompreso nel comparto delle funzioni locali nonché nel medesimo profilo o equivalente di comparti diversi;
- permanenza nella posizione economica di appartenenza presso l'ente di almeno 24 mesi alla data di decorrenza della progressione economica orizzontale;
- conseguimento di almeno il 60% del punteggio massimo attribuibile alla valutazione della performance individuale dei tre anni precedenti;
- assenza di sanzioni disciplinari di gravità superiore alla multa nel biennio precedente alla data di decorrenza della progressione;

3. Dipendenti esclusi dalla progressione orizzontale
Non può accedere alla progressione economica orizzontale il personale che, alla data di decorrenza della progressione:
- è collocato su posizioni extradotazionali, in quanto fuori ruolo;
- è collocato in aspettativa in quanto titolare di incarico dirigenziale o di alta specializzazione ai sensi dell'art. 110, c. 5, del D. Lgs. 267/2000;
- è collocato in aspettativa in quanto titolare di incarico ai sensi dell'art. 90 del D. Lgs. 267/2000;
- il personale dipendente di altri enti in posizione di comando/distacco presso il Comune di Palazzuolo sul Senio;

4. Criteri di valutazione
I differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva in base ad una valutazione che prevede un punteggio massimo di punti 100, da assegnare sulla base dei seguenti criteri:
a. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto, secondo le modalità stabilite in attuazione dell'art. 14 del CCDI. In caso di assenza di punteggio in una o più annualità prese a riferimento, viene considerata la media delle ultime tre valutazioni disponibili; in tale caso si

effettuerà lo scorrimento (procedendo a ritroso negli anni) non oltre l'anno di decorrenza dell'ultima progressione economica.
Il punteggio viene attribuito sulla base di fasce, con la previsione del punteggio massimo per la fascia superiore della media delle valutazioni ed un punteggio decrescente di cinque punti per ogni fascia inferiore della media delle valutazione, secondo la sequenza che segue:

- Fascia media valutazioni da 100 a 90 punti 80
- Fascia media valutazioni da 89 a 80 punti 75
- Fascia media valutazioni da 79 a 70 punti 70
- Fascia media valutazioni da 69 a 60 punti 65
- Fascia media valutazioni inferiori a 60 punti 0

b. ESPERIENZA PROFESSIONALE (valore massimo 16 punti): si intendono tutti i periodi di effettiva attività lavorativa nel medesimo profilo o equivalente, anche a tempo determinato o parziale, nella stessa o altra amministrazione ricompresa nel comparto Funzioni locali, nonché nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.
Per ogni anno vengono attribuiti 2 punti. Il punteggio massimo (16 punti) viene attribuito in caso di esperienza professionale pari a 8 anni o superiore.
Per le frazioni di anno uguali o superiori a 6 mesi si attribuisce 1 punto.

c. CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI ACQUISTE (valore massimo 4 punti): vengono attribuiti 2 punti per ogni anno in cui vi sia stata la partecipazione ad almeno un corso di formazione attinente alle attività svolte e che si sia concluso con il rilascio del relativo attestato di partecipazione o con dichiarazione del Responsabile dell'Ufficio di avvenuta partecipazione.

Per poter beneficiare della progressione è comunque necessario conseguire un punteggio minimo, non inferiore a 80 punti.
Il punteggio complessivo conseguito, se non inferiore al punteggio minimo (80 punti) è aumentato del 2% per i dipendenti che non hanno beneficiato di progressioni economiche negli ultimi 6 anni di servizio nell'Ente, del 3% per i dipendenti che non hanno beneficiato di progressioni economiche negli ultimi 8 anni di servizio.
A parità di punteggio in sede di graduatoria finale per ciascuna area per ciascuna area sarà preferito il dipendente che da più tempo risulta non aver beneficiato della progressione economica.

La progressione economica ha decorrenza non anteriore al 1° gennaio dell'anno in cui è stipulato l'accordo annuale che prevede l'attivazione dell'istituto.

La graduatoria viene portata a conoscenza dei dipendenti da parte del Servizio Affari Generali – Gestione Risorse attraverso pubblicazione sul sito dell'ente e diventa definitiva dopo dieci giorni dalla pubblicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio in forma scritta da presentare al Responsabile del Servizio Affari Generali – Gestione Risorse entro detto termine (10 giorni). Trascorso tale termine il Responsabile del Servizio, esaminate le istanze ed eventualmente modificate le graduatorie, provvede ad approvare la graduatoria definitivamente. La graduatoria ha vigenza limitata al solo anno per il quale è stata redatta.

I dipendenti incaricati di posizione organizzativa partecipano alle progressioni orizzontali secondo i criteri sopra definiti.

PALAZZUOLO SUL SENIO

Fondo Contratto Decentrato — **Utilizzo fondo**

	Spesa finanziata	Importo
U1	Progressioni economiche orizzontali	13.948,92
U2	Retribuz. di posizione e di risultato (enti con dirigenza)	
U3	Riclassificazione personale dell'ex prima e seconda qualifica e dell'area vigilanza ai sensi del CCNL 31.3.1999	
U4	Personale educativo asili nido	
U5	Indennità di comparto	3.574,44
U6	Progressioni economiche di nuova istituzione	1.400,00
U7	Differenziali stipendiali (B3-B1)	2.531,02
	TOTALE	**21.454,38**
U8	**Risorse disponibili per la contrattazione**	**19.725,25**

	Spesa finanziata	Importo
U8	Indennità condizioni di lavoro	3.200,00
U9	Specifiche responsabilità	4.675,00

Piazza Ettore Alpi n. 1 – 50035 Palazzuolo sul Senio (FI)
Tel 0558046008-0558046154 – Fax 0558046461 – C.F./PI IVA 01161500481
protocollo@comune.palazzuolo-sul-senio.fi.it comune.palazzuolo-sul-senio@postacert.toscana.it

U10	Specifiche responsabilità personale categorie B, C e D: ufficiale di stato civile e anagrafe, ufficiale elettorale, responsabile dei tributi, archivista informatico, addetto URP, formatore professionale, messo notificatore per funzioni di ufficiale giudiziario, specifiche responsabilità personale protezione civile	
U11	Finanziamento alte professionalità di cui all'art. 10 del CCNL 22/01/2004	
	TOTALE	**7.875,00**
U12	**Eventuali risorse residue**	**11.850,25**

	Utilizzo fondo - Parte variabile e residua parte stabile	
U13	Produttività e miglioramento servizi	16.803,56
U14	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (progettazione opere pubbliche, ICI, contenzioso tributario, ecc.addetto anagrafe)	1.723,83
U15	Attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, senza incremento dotazione organica o senza la relativa copertura	
U16	Messi notificatori	

U17	Incentivazione personale case da gioco	
U17	Mobilità del personale	
	TOTALE	18.527,33

U18		0,00

Piazza Ettore Alpi n. 1 – 50035 Palazzuolo sul Senio (FI)
Tel 0558046008-0558046154 – Fax 0558046461 – C.F./PI IVA 01161500481
protocollo@comune.palazzuolo-sul-senio.fi.it comune.palazzuolo-sul-senio@postacert.toscana.it