**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI VIGHIZZOLO D'ESTE
2023-2025**

Premesso che:

- in data 07 marzo 2023 è stata sottoscritto il verbale di preintesa del contratto collettivo integrativo del personale dipendente del Comune di Vighizzolo d'Este 2023-2025;
- il Revisore dei conti, in data 11.04.2023, ha dato il proprio nulla osta ai sensi dell'art. 40 bis comma 1 del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.;
- la Giunta comunale, con deliberazione n. 20 del 11.04.2023, dichiarata immediatamente eseguibile, ha approvato il verbale di preintesa del 07 marzo 2023 autorizzandone la sottoscrizione definitiva.

Il giorno 09 Maggio 2023, presso la sede municipale del Comune di Vighizzolo d'Este, si riuniscono le delegazioni trattanti rappresentanti i dipendenti comunali e la parte pubblica, per la sottoscrizione del nuovo Contratto collettivo integrativo per il triennio 2023-2025.

Sono presenti:

- per la parte datoriale: dr.ssa Antonella Mariani, Segretario generale

- per la delegazione sindacale:
CISL/FP: Franco Maisto

Rappresentanza Sindacale Unitaria:
Marina Malaman

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI VIGHIZZOLO D'ESTE
2023-2025**

1. Oggetto e durata del contratto.

Il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale dipendente del Comune di Vighizzolo d'Este, a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.

Il presente contratto avrà durata triennale per il periodo 2023-2025, e comunque rimarrà efficace fino alla sottoscrizione di un nuovo CCI, salvo che per le norme in contrasto con le leggi e i CCNL futuri.

2. Interpretazione autentica delle clausole controverse.

Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto, le parti si incontrano entro trenta giorni, a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce, fin dall'inizio della vigenza, la clausola controversa.

Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Integrativo hanno effetto sulle eventuali controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

3. Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

Il fondo per le risorse decentrate, al netto delle risorse destinate agli istituti a carattere fisso, è ripartito tra i diversi istituti contrattualmente previsti, e quanto residua dopo il riparto è destinato ai premi correlati alla *performance*.

Nelle more della rinegoziazione annuale dei criteri di riparto delle risorse, si confermano le destinazioni nei limiti concordati nell'anno precedente, fino a nuova regolazione contrattuale, salvo eventuale, successivo conguaglio. Il pagamento delle indennità disciplinate dal presente contratto potrà avvenire dopo la formale costituzione del fondo dell'anno di riferimento.

Le risorse per compensare la *performance* di ciascun servizio (*performance* organizzativa) e la valutazione delle prestazioni individuali (*performance* individuale) sono ripartite tra i dipendenti in coerenza con il vigente "Sistema di misurazione e valutazione delle *performance*".

Ai fini della erogazione della produttività, il dipendente dovrà conseguire una valutazione finale pari ad almeno il 70% del valore massimo ottenibile e una valutazione superiore a 60/100 su ogni singolo fattore di valutazione.

Sulla base dei punteggi attribuiti, sono individuate quattro fasce di merito:

- primo livello premiale (o dell'eccellenza) da 91 a 100/100;
- secondo livello premiale (o della distinzione) da 81 a 90/100;
- terzo livello premiale (o dell'adeguatezza) da 71 a 80/100;
- quarto livello premiale (o della prestazione inadeguata) da 0 a 70/100.

Al fine della erogazione della quota di *performance* individuale, il dipendente dovrà conseguire una valutazione finale pari ad almeno il 60% del valore massimo ottenibile. E' inoltre necessario che abbia svolto attività lavorativa per almeno cinque mesi nel corso dell'anno solare. Pertanto, non beneficeranno della relativa quota i dipendenti che risulteranno assenti, per qualsiasi causa, per un periodo superiore a sette mesi nel corso dell'anno.

4. Differenziazione del premio individuale

La maggiorazione del premio individuale può essere attribuita ad un numero limitato di dipendenti che conseguano la valutazione più elevata nell'ambito della *performance* individuale. Tale maggiorazione è quantificata nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

Si quantifica il Valore Medio pro capite, su cui calcolare il valore della maggiorazione, dividendo il totale delle Risorse destinate alla *Performance* Individuale per il numero di Dipendenti che hanno ottenuto una valutazione positiva:

$$\mathbf{VM = RPI/n.D}$$

Il Valore della singola Maggiorazione del Premio è quantificato in funzione del **VM**:

$$\mathbf{VMP = VM*30\%}$$

Le Risorse per le Maggiorazioni del Premio (**RMP**) vengono quantificate moltiplicando il Valore della singola Maggiorazione del Premio (**VMP**) per il numero di Dipendenti cui è attribuibile la Maggiorazione (n.DM):

$$\mathbf{RMP = VMP*n.DM}$$

La quota massima di personale a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari a n. 1 (una) unità per ognuno delle aree in cui è articolata la struttura organizzativa del Comune.

In caso di parità dei punteggi fra due o più dipendenti della medesima Area, la maggiorazione è attribuita secondo l'ordine di graduatoria in base alla valutazione conseguita nell'anno precedente.

In caso di ulteriore parità, saranno prese in esame le valutazioni della *performance* individuale dell'anno precedente all'ultimo preso in esame, fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare una definitiva graduatoria.

5. Definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 14 del CCNL 16.11.2022)

Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non irrigidire le risorse del fondo, le risorse da destinare alle progressioni economiche saranno definite in sede di accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate, in osservanza del principio della selettività dell'attribuzione ad una quota limitata di dipendenti.

Alle selezioni per l'attribuzione dei differenziali stipendiali, possono partecipare i dipendenti a tempo indeterminato in servizio nel Comune di Vighizzolo d'Este alla data del 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione dell'accordo integrativo, con almeno 2 (due) anni di servizio nella posizione economica in godimento, alla medesima data.

Per il personale trasferitosi mediante mobilità volontaria presso l'Ente nel corso del triennio di valutazione, saranno considerate le valutazioni della *performance* ottenute presso le precedenti

amministrazioni, parametrize per contenuto e valore a quelle in uso nel Comune di Vighizzolo d'Este.

Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo in base ai seguenti criteri:

AREA	VALUTAZIONE	ESPERIENZA PROFESSIONALE
Operatori e Operatori esperti	60%	40%
Istruttori	80%	20%
Funzionari ed Elevata qualificazione	90%	10%

A - Valutazione della *performance* individuale:

La valutazione della prestazione viene definita secondo la vigente metodologia permanente di valutazione.

Ai fini dell'attribuzione delle progressioni, è necessario conseguire il punteggio minimo necessario per l'erogazione della produttività, pari al 70% della votazione massima, calcolando la media della valutazione conseguita nei tre anni precedenti la selezione per l'attribuzione delle progressioni.

Nel caso un dipendente non sia in possesso, per qualsiasi motivo, delle valutazioni per l'intero triennio precedente (o perché mancanti o perché con punteggio inferiore al 70% del massimo), la somma delle valutazioni sarà comunque divisa per 3, al fine di calcolare la media della valutazione nel triennio.

Le singole valutazioni sono sempre rapportate a 100, al fine dell'uniformità delle valutazioni assegnate anche da enti diversi.

B - Esperienza professionale:

Il servizio prestato nella medesima posizione economica in godimento al 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione dell'accordo integrativo, viene valutato in base all'anzianità espressa in mesi (la frazione pari o superiore a 15 giorni equivale a un mese, la frazione inferiore non viene conteggiata), e ha un'incidenza diversa a seconda dell'area di inquadramento, come da precedente prospetto. Allo stesso modo, sarà diversa l'incidenza della valutazione.

Calcolo del punteggio

I punteggi conseguiti nella valutazione della *performance* individuale e nell'esperienza acquisita saranno ponderati in proporzione al peso percentuale attribuito ai due criteri all'interno delle varie categorie, come sopra specificato.

Il punteggio complessivo finale è dato dalla somma dei punteggi conseguiti nella valutazione della *performance* e dell'esperienza professionale.

Calcolati i punteggi conseguiti dai dipendenti, si procederà a formulare le graduatorie, una per ogni categoria.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente.

A parità di punteggio, sarà data la precedenza al dipendente con la valutazione individuale media più elevata.

In caso di ulteriore parità, sarà data precedenza al dipendente con la valutazione individuale più elevata in uno dei tre anni considerati.

In caso di ulteriore parità, sarà data la precedenza al dipendente che ha conseguito il minor numero di progressioni orizzontali.

Infine, in caso di ulteriore parità, sarà data precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio.

Disposizione transitoria

Qualora il CCI 2023-2025 e l'accordo integrativo per l'anno 2023 siano sottoscritti prima del 1° aprile 2023, le progressioni economiche saranno effettuate sulla base della previgente disciplina.

Qualora il CCI 2023-2025 e l'accordo integrativo per l'anno 2023 siano sottoscritti dopo il 1° aprile 2023, le progressioni economiche saranno effettuate sulla base del nuovo ordinamento

in vigore dal 1° aprile 2023.

6. Criteri generali per l'attribuzione e quantificazione dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.5.2018 e art. 84-bis CCNL 16.11.2022).

L'indennità correlata alle condizioni di lavoro è destinata a remunerare il personale che svolge prestazioni di lavoro che comportano esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.

Rischio

L'indennità è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale, quali:

- a) agenti chimici, biologici, fisici, gassosi, etc.;
- b) impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, etc.;
- c) inalazione di polveri, gas, particelle, combinati, composti nocivi alla salute;
- d) prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio;
- e) prestazioni che prevedono il contatto con materiale organico.

L'indennità può essere erogata al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa, e l'importo viene proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

La misura dell'indennità è quantificata in **€ 1,40** al giorno.

Disagio

Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta e immediata sulla salute e sull'integrità personale del lavoratore, può incidere, per gli aspetti sostanziali, spaziali o temporali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale e relazionale. L'indennità è corrisposta al personale inquadrato nelle categorie B e C, la cui prestazione lavorativa è svolta in particolari modalità e condizioni, spaziali e temporali, diverse da quelle della generalità degli altri dipendenti, e che non siano già oggetto di specifici compensi definiti dal CCNL:

- un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti, senza che dia luogo ad altre specifiche indennità;
- espletamento di servizi urgenti "su chiamata" per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare la garanzia di pubblica incolumità;
- assegnazione a pluralità di servizi in ambiti diversi di attività prive del personale cessato dal servizio.

L'indennità può essere erogata solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa, e l'importo viene proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

La misura dell'indennità è quantificata in **€ 1,40** al giorno.

Maneggio valori

L'indennità compete ai dipendenti formalmente nominati agenti contabili, adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori (inteso quale attività amministrativa di contabilizzazione e rendicontazione), se il valore medio mensile maneggiato è pari ad almeno 416,67 euro.

L'importo dell'indennità è graduato in base all'importo medio mensile dei valori maneggiati:

Importo medio mensile valori di cassa	Indennità giornaliera
Da € 416,67 a € 833,33	€ 1,00
Da € 833,34 a € 1.250,00	€ 1,50
Oltre € 1.250,00	€ 2,00

7. Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16.11.2022).

L'indennità è correlata all'attribuzione di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche dell'area di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa

rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile una rilevante attività di coordinamento di personale.

Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, è quantificato in **€ 1.000,00** annui.

L'indennità è proporzionalmente ridotta per il personale in part-time in relazione all'orario di lavoro indicato nel contratto di lavoro.

L'indennità verrà corrisposta unitamente allo stipendio con cadenza mensile nella misura di 1/12 dell'importo annuale attribuito. Nel caso l'accordo decentrato avvenga in corso d'anno, l'indennità sarà erogata successivamente alla sottoscrizione dello stesso, con riconoscimento, comunque, delle quote dei mesi precedenti.

8. Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche leggi.

Gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.lgs. 50/2016 e smi, e le altre fattispecie di incentivazione previste dalla legge, sono corrisposti sulla base dei criteri stabiliti negli appositi Regolamenti comunali.

9. Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di elevata qualificazione (art. 7 comma 4 lett. v) CCNL 16.11.2022)

La retribuzione di risultato spettante viene determinata sulla base del vigente sistema di misurazione e di valutazione.

Il fondo destinato alla retribuzione di risultato viene suddiviso tra le P.O., sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente, applicando la seguente formula.

La somma destinata alla retribuzione di risultato (**FR**) viene divisa per il totale dei punteggi assegnati con le schede di valutazione (Σ pp.).

Il risultato viene moltiplicato per il punteggio individuale conseguito dal singolo titolare di P.O. (**p.i.**), così ottenendo il valore della Retribuzione di Risultato (**RR**):

$$\mathbf{RR = (FR / \Sigma pp.) \times p.i.}$$

In applicazione del sistema di valutazione vigente, la somma complessiva stanziata per la retribuzione di risultato viene suddivisa proporzionalmente tra le posizioni previste, in base al rispettivo valore delle indennità di posizione, in modo da quantificare una misura teorica massima dell'indennità di risultato attribuibile alle P.O. L'indennità di risultato sarà erogata in proporzione al punteggio conseguito, come previsto dal vigente sistema di valutazione delle P.O.

Nel caso di rapporti di lavoro part-time o di prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, o assenze prolungate dal servizio tali da determinare una presenza inferiore al 70% dei giorni lavorativi, al netto di ferie e permessi retribuiti), l'indennità di risultato verrà opportunamente proporzionata.

La presente disciplina entra in vigore dalla data di applicazione delle nuove disposizioni sul conferimento degli incarichi di cui all'art. 17 del CCNL 16.11.2022, e quindi a partire dall'anno 2023.

Ai fini della erogazione della retribuzione di risultato, il dipendente dovrà conseguire una valutazione finale pari ad almeno 81/100 e una valutazione superiore a 70/100 su ogni singolo fattore di valutazione.

10. Correlazione tra la retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) CCNL 16.11.2022

La retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ che percepiscano i compensi aggiuntivi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16.11.2022, subirà le seguenti riduzioni:

Importo annuo incentivi	Riduzione retribuzione di risultato
Fino a € 3.000,00	Nessuna
Oltre € 3.000,00 e fino a € 3.100,0	€ 50,00
Oltre € 3.100,00 e fino a € 3.200,00	€ 100,00
Oltre € 3.200,00 e fino a € 3.300,00	€ 150,00

Per ogni € 100,00 aggiunti (e comunque fino al limite del 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo)	Stessa sequenza di riduzione (incrementi di € 50,00)
--	---

Le somme così decurtate dall'indennità di risultato costituiranno economia di bilancio.

11. Linee di indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'Amministrazione si impegna a dare attuazione alla normativa vigente in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro. Gli interventi di formazione e informazione del personale saranno svolti con frequenza periodica, in modo da garantire aggiornamento e informazione costanti.

In accordo e con la collaborazione del Responsabile del servizio prevenzione e protezione e con il Medico del Lavoro (Medico Competente), verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie, la prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

La valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004 e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

12. Criteri di individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria (art. 36 CCNL 16.11.2022)

L'orario di lavoro deve consentire l'ottimale gestione dei servizi, ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico degli uffici. È prevista la flessibilità di 30 minuti prima e dopo l'orario di ingresso. La flessibilità non si applica ai dipendenti turnisti né quando sia incompatibile con particolari orari di servizio, o con servizi che prevedono il rispetto di orari specifici al servizio dell'utenza.

La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità. I Responsabili di Area valutano la possibilità di concedere al personale che esprima particolari esigenze di ordine familiare, adeguatamente documentate, l'utilizzo di temporanee forme di flessibilità dell'orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze di servizio. Allo scopo sarà data priorità ai dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale o familiare, nonché ai dipendenti con figli minori o in situazioni di svantaggio.

13. Riflessi delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità

Nell'attuale contesto di rapida evoluzione tecnologica e normativa, in relazione alle innovazioni organizzative introdotte nell'ente, saranno forniti i supporti necessari, sia in ambito tecnologico che formativo, al fine di adeguare la professionalità richiesta ai dipendenti.

Per permettere una reale partecipazione all'organizzazione degli uffici e stimolare tutti i dipendenti al miglioramento della qualità del lavoro, sono previsti i seguenti strumenti:

- conferenze di tutto il personale dipendente dell'ente;
- conferenze di servizi;
- analisi e confronto con i responsabili di servizio sulle proposte di modificazione dell'organizzazione del lavoro;
- incontri con la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.

14. Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero.

Al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili in caso di sciopero, dovrà essere assicurato, dal secondo giorno, e con criteri di rotazione, il seguente contingente di personale, individuato dai Responsabili di Area in occasione di ogni sciopero:

- servizio manutenzione, protezione civile e servizio attinente alla rete stradale in caso di sgombero neve: n. 1 addetto;
- servizi demografici, relativamente a:
 - a) registrazione dei decessi e autorizzazione alla sepoltura e trasporto delle salme; servizio elettorale, limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza delle consultazioni elettorali: n.1 addetto.

I nominativi vengono comunicati agli interessati e, se richiesto, alle OO.SS. entro il quinto giorno precedente lo sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro lo stesso giorno, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, che verrà accordata ove possibile.

15. Disposizione finale

Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Per le materie non disciplinate dal presente contratto, si rinvia alle disposizioni di legge e dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Le parti si incontreranno almeno una volta all'anno, e comunque su iniziativa della parte pubblica o sindacale, per esaminare e verificare l'attuazione del presente contratto.

Letto, approvato e sottoscritto

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA
Segretario comunale F.TO dr.ssa Antonella Mariani

LA DELEGAZIONE SINDACALE
Organizzazioni Sindacali:

CISL/FP: F.TO Franco Maisto

Rappresentanza Sindacale Unitaria:
F.TO Marina Malaman

PROT. N. 1864 DEL 10.05.2023

- CONFORME A ORIGINALE -