



COMUNE DI MARANO SUL PANARO

**ACCORDO INTEGRATIVO
PERSONALE NON
DIRIGENTE - parte economica
anno 2024
PREINTESA**

sottoscritto in data 04/10/2024

A seguito della deliberazione di indirizzo della Giunta Comunale n. 38 del 29/05/2024 relativamente alle risorse variabili del Fondo per le risorse decentrate del personale non dirigente per l'anno 2024 e della determinazione n. 132 del 09/07/2024 di costituzione del Fondo, in data 04/10/2024 si sono incontrate la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale, le quali hanno sottoscritto il presente accordo:

Delegazione di Parte Pubblica:

Dr.ssa Margherita Martini

Dr.ssa Jessica Rendina

Dr.ssa Elisabetta Martini

Delegazione di Parte Sindacale:

Organizzazioni Sindacali Territoriali

FP CGIL Federico Bevini

CISL FP Mirko Manzini

RSU territoriale:

Mirko Manzini

Dr. Martini
Jessica Rendina

Federico Bevini

Mirko Manzini

Mirko Manzini
Mirko Manzini

Premesso che:

- a) in data 21/09/2023 con deliberazione di Giunta Unione n. 98 sono state approvate a stralcio del successivo Contratto Collettivo Territoriale le norme sul sistema di valutazione e sulle progressioni all'interno delle aree, contrattate tra la parte pubblica e la parte sindacale;
- b) in data 20/11/2023 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo territoriale di parte normativa per il personale dipendente non dirigente dell'Unione, dell'Asp e dei Comuni aderenti, nel testo già siglato nella preintesa del 02/11/2023 su autorizzazione della Giunta Unionale n. 109 del 16/11/2023, valevole ed impegnativo per tutti gli Enti dell'area vasta dell'Unione;
- c) tali contratti collettivi costituiscono la disciplina normativa per gli Enti dell'area vasta dell'Unione, tenuti a rispettarne le disposizioni e i principi da queste evincibili. Gli stessi si applicano altresì al personale in servizio presso gli Enti in posizione di comando o comunque assegnato agli stessi, fatti salvi gli istituti retributivi fondamentali, quale la progressione economica nell'Area che restano disciplinati dalle Amministrazioni di appartenenza organica;
- d) il Contratto territoriale del 20/11/2023, all'art. 43, comma 2, rimanda la fase attuativa alle singole amministrazioni, con la distribuzione delle risorse economiche disponibili nei relativi fondi, avviando l'analisi con riferimento agli andamenti retributivi correnti e procedendo alla destinazione delle risorse agli istituti previsti dal nuovo CCNL di comparto, in relazione alle effettive esigenze delle parti;

- e) il Contratto territoriale del 20/11/2023, all'art. 3, commi 1 e 2, dispone che gli effetti normativi dello stesso decorrono dalla data di sottoscrizione e restano vigenti sino alla stipulazione di nuove disposizioni decentrate modificative o integrative degli stessi, fatta eccezione per le disposizioni decentrate relative alle progressioni all'interno delle aree, retroattive già dal 01/01/2023, per espressa disposizione di CCNL;
- f) la deliberazione di Giunta Comunale n. 79 del 15/11/2023, ha impartito alla delegazione trattante di parte datoriale di questo Ente gli opportuni indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa parte economica, al fine di un corretto ed equilibrato utilizzo delle risorse demandate alla contrattazione integrativa;

le parti, come sopra costituite sottoscrivono definitivamente il seguente accordo decentrato integrativo:

Ben

R

Q

JR

pro

llr

m

ll. Mart



COMUNE DI MARANO SUL PANARO

**ACCORDO INTEGRATIVO PERSONALE NON DIRIGENTE - parte economica
anno 2024**

Art. 1

Ambito di applicazione e finalità.

Il presente contratto economico si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, a tempo pieno o parziale, dipendente del Comune di Marano sul Panaro, e al personale in servizio presso l'Ente in posizione di comando, esclusi gli istituti retributivi fondamentali incidenti su Fondo, i quali restano regolati nelle Amministrazioni di appartenenza.

Il presente accordo di parte economica va a confermare i criteri di ripartizione delle risorse disponibili cui all'art. 80 del CCNL 16/11/2022 tra le diverse modalità di utilizzo, e ne quantifica le risorse destinate per l'anno 2024.

Le risorse finanziate da specifiche disposizioni di legge sono previste a bilancio e ai fini della gestione del fondo costituiscono partite di giro.

Art. 2

Determinazione delle risorse disponibili di cui all'art. 80 del CCNL 16/11/2022.

Per l'anno 2024 si prende atto che con determina n. 132 del 09/07/2024 è stato costituito, ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16/11/2022, il Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2024, secondo le linee, i criteri ed i limiti di cui alla delibera di Giunta n. 38 del 29/05/2024, per un importo di € 66.990,37, nel rispetto del tetto del salario accessorio di cui all'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017.

Le **risorse stabili**, aventi carattere di fissità e continuità, costituite ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16/11/2022, sono destinate al finanziamento dei seguenti istituti, per un importo complessivo stimato pari ad € 33.350,00;

- Differenziale progressione ex art. 78, comma 3, lett. b, del CCNL 16/11/2022;
- Differenziale stipendiale di area ex art. 14 del CCNL 16/11/2022: anno 2023 e anno 2024
- Indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c) del CCNL 22/1/2004;

per cui le parti prendono atto che le risorse attualmente ancora disponibili alla contrattazione 2024 sono stimate in € 33.582,89, tenuto conto della trattenuta malattia, stimata in € 57,48, posta a decurtazione delle poste di utilizzo.

Negli articoli che seguono si quantifica la destinazione delle risorse del Fondo distinta per voci contrattuali; lo schema complessivo è dettagliato nell'Allegato A in calce al presente contratto.

FIB

R

Q

ll. llant

pub

pub

pub

m

Art. 3

Progressioni all'interno delle aree.

(art. 14 CCNL 16/11/2022 – art. 13 e 14 del Contratto Territoriale – stralcio approvato con Del. G.U. n. 98/2023)

Il numero dei differenziali stipendiali di cui all'art. 14, comma 2, del CCNL 16/11/2022 si determina applicando una % al numero dei dipendenti in possesso dei requisiti per la progressione, nell'ambito delle AREE di inquadramento del personale.

Sulla base degli indirizzi per la contrattazione di parte economica approvati con la citata deliberazione di Giunta Comunale n. 79 del 15/11/2023 si sono individuati gruppi omogenei di dipendenti, derivanti dalle Aree di inquadramento, e precisamente:

- AREA OPERATORI ESPERTI (ex CAT. B-B3)
- AREA ISTRUTTORI (ex CAT.C)
- AREA FUNZIONARI E E.Q. (ex Cat. D)
- Gruppo INCARICATI DI E.Q.

La percentuale da applicare al numero di dipendenti in possesso dei requisiti nei suddetti gruppi, al fine di determinare la quantità dei differenziali stipendiali per ogni gruppo, con arrotondamento a unità per eccesso, in caso di decimale di almeno 0,40, per l'anno 2024 è pari al 45%.

Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno 2024, ex art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16/11/2022, è pari a n. 3, per un costo complessivo stimato di € 3.000,00:

- n. 1 differenziale per Area Operatori esperti (ex Cat. B-B3)
- n. 1 differenziale per Area Istruttori (ex Cat. C)
- n. 1 differenziale per gruppo incaricati di E.Q.

Viene assicurato che la % di dipendenti destinatari delle progressioni all'interno delle Aree, sia "limitata", cioè non superiore al 50%, rispetto alla platea dei potenziali beneficiari.

Art. 4

Performance individuale e maggiorazione

art. 80, comma 2, lett. b) -art. 81 CCNL 16/11/2022)
(Art. 15 e Allegati A e D del Contratto Territoriale 20/11/2023)

L'importo medio annuo pro-capite del premio individuale (per dipendente inquadrato nell'Area Istruttori - ex Categoria C), all'interno dell'importo minimo e massimo (da € 950 a € 1.150), sulla base degli indirizzi contenuti nella deliberazione di Giunta Comunale n. 79 del 15/11/2023, è fissato in **€ 1.150,00 per gli anni 2023, 2024 e 2025.**

Le parti destinano agli istituti economici di cui all'art. 80, comma 3 del CCNL 16/11/2023 la parte prevalente delle risorse variabili costituite ai sensi dell'art. 79, comma 2, del CCNL 16/11/2022, assicurando alla performance individuale un importo pari ad almeno il 30% di tali risorse.

L'importo destinato per l'anno 2024 è stimato in **€ 13.750,00**, quindi in percentuale superiore al 30% delle risorse variabili del Fondo 2024.

Ai fini della distribuzione delle risorse disponibili per i premi di cui al presente articolo, l'Ente determina un unico budget di Ente. La performance individuale può essere riconosciuta, oltre al personale a tempo indeterminato e determinato, anche al personale comandato al 100% da Enti dell'area vasta dell'Unione in possesso dei requisiti di cui al Contratto Territoriale.

Per l'anno 2024, in merito all'incidenza delle assenze sulla quantificazione del premio si tiene conto dei criteri di cui all'Allegato A del Contratto Territoriale del 20/11/2023.

Secondo quanto stabilito all'art. 2, comma 3, dello Stralcio sul sistema di valutazione e sulle progressioni all'interno delle aree, il 5% dell'organico in servizio nel giorno 31/12/2024 (minimo n. 2 unità di personale), è destinatario della maggiorazione del premio individuale. Per l'anno 2024 si stimano € 670,00.

Art. 5

Performance organizzativa - progetti selettivi.

(art. 80, comma 2, lett. a) CCNL 16/11/2022 e art. 16 del CCT 20/11/2023)

L'importo destinato per l'anno 2024 è stimato in **€ 9.157,89**. L'Ente assegna tali risorse come di seguito specificato:

Settore Amministrativo: 40,00%

Settore Finanziario: 24,00%

Settore Tecnico: 36,00%

Art. 6

Indennità per incarichi di specifica responsabilità

(art. 84 CCNL 16/11/2022 – art. 17 -Allegato A e Allegato F del Contratto Territoriale 20/11/2023)

Le indennità per incarichi di specifiche responsabilità sono individuate e graduate in applicazione dei criteri di cui all'Allegato F del Contratto Territoriale del 20/11/2023, l'importo destinato per l'anno 2024 è stimato in **€ 6.655,00**.

In merito all'incidenza delle assenze sulla quantificazione dell'indennità si tiene conto dei criteri di cui all'Allegato A del Contratto Territoriale del 20/11/2023.

Art. 7

Indennità di reperibilità

(art. 24, comma 2, CCNL 21/5/2018 – art. 19 del Contratto Territoriale 20/11/2023)

Per l'anno 2024 non si destinano risorse.

Art. 8

Indennità condizioni lavoro

(art 20 e Allegato A e B del Contratto territoriale del 20/11/2023)

L'indennità condizioni lavoro (ICL) viene corrisposta per remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e implicanti il maneggio di valori.

La quantificazione degli importi giornalieri spettanti è esposta nell'Allegato B, in calce al presente contratto ed è stata determinata in applicazione degli elementi di ponderazione di cui all' art. 20 del Contratto Territoriale del 20/11/2023.

L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività. La stessa è erogata mensilmente per dodici mensilità (Allegato A del Contratto Territoriale del 20/11/2023).

Per l'anno 2024 si stimano **€ 2.850,00.**

Art. 9 Ulteriore clausola di ripartizione

Essendo che tutte le poste destinate, sia di parte stabile che variabile, sono stimate, anche in ragione del fatto che l'anno 2024 non è ancora concluso, le parti concordano che nel caso in cui le poste liquidate a consuntivo evidenzino, rispetto alle poste stimate, una complessiva economia di spesa, la medesima confluisca nella destinazione della performance individuale; nel caso, invece, si evidenzino una complessiva maggior spesa, la medesima confluisca nella performance organizzativa.

Art. 10 Incentivi per funzioni tecniche.

Anche per l'anno 2024 si destinano risorse a questo istituto, secondo quanto disciplinato anche nel relativo Regolamento, approvato con deliberazione di Giunta Unione n. 37 del 23/05/2024. Gli incentivi tecnici non incidono sul Fondo delle risorse decentrate 2024 e sono previste a bilancio nei diversi quadri economici.

Art. 11 Incentivi per gestione entrate.

In attuazione dell'articolo 1, comma 1091, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di potenziare le risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e disciplinare le modalità di riconoscimento del trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, impiegato nel raggiungimento degli obiettivi assegnati al Settore Entrate, è stato approvato il relativo Regolamento con deliberazione di Giunta Comunale n. 139 del 16/12/2019, come modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 27 del 24/04/2024.

Anche per l'anno 2024 si destinano risorse a questo istituto, previsto da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 15 comma 1 lett. k) del CCNL 1/4/1999; queste risorse non incidono sul Fondo delle risorse decentrate 2024, sono previste a bilancio e la relativa corresponsione avviene secondo i criteri previsti dal regolamento dell'Ente.

Art. 12 Incentivi per Anagrafe Nazionale Popolazione Residente (ANPR).

A seguito di adozione di determinazione n. 249 del 9/5/2023 sono stati liquidati a dipendenti dei Servizi Demografici contributi ministeriali a valere su fondi europei, finalizzati ad incentivare il subentro in A.N.P.R., per un importo di € 1.145,14.

In attesa di riscontro a quesito inviato dal Servizio Risorse Umane alla Funzione Pubblica, circa la natura di questi incentivi, ovvero se siano o no soggetti al limite del salario accessorio, ex art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, si è provveduto,

prudenzialmente, a non distribuire integralmente il Fondo risorse decentrate dell'anno 2023.

Le parti concordano che, nel caso in cui la Funzione Pubblica chiarisca che tali incentivi siano, al pari degli incentivi tecnici e tributari, non soggetti al limite del salario accessorio, tali somme, non distribuite nell'anno 2023, potranno essere prontamente distribuite ai dipendenti con le modalità concordate per l'istituto di performance individuale.

FR
Q
PR
M. Leant
M
M

ALLEGATO A

FONDO RISORSE DECENTRATE – ANNO 2024	66.990,37
RISORSE FISSE	
Differenziale progressione ex art. 78, comma 3, lett.b, CCNL 16/11/2022	20.750,00
Differenziale stipendiale di area 2023 – art. 14 CCNL 16/11/2022	1.600,00
Differenziale stipendiale di area 2024 – art. 14 CCNL 16/11/2022	3.000,00
Indennità di comparto a fondo (art. 33, comma 4, lett.b) e c) CCNL 22/1/04	8.000,00
TOTALE DESTINAZIONE RISORSE FISSE	33.350,00
RISORSE VARIABILI	
Indennità condizioni lavoro - ICL	2.850,00
Maggiorazione festiva	500,00
Performance individuale	13.750,00
Maggiorazione performance individuale	670,00
Performance organizzativa	9.157,89
Compensi per incarichi di specifica responsabilità	6.655,00
TOTALE DESTINAZIONE RISORSE VARIABILI	33.582,89
TOTALE DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE 2024	66.932,89

Nota: utilizzo fondo decurtato della trattenuta malattia stimata in € 57,48

FR

ll. llant

R

Q

pus

ll. llant

ANNO 2024

MARANO - graduazione degli elementi di ponderazione ai fini della determinazione dell'indennità condizioni di lavoro (ICL)

servizio / dipendente	grado di rischio	grado di disagio	livello del maneggio valori	totale (A)	incidenza annua in mesi (B)	incidenza ponderata sui mesi effettivi nell'anno (C=A/12* B)	unità di persona le (D)	totale punti (E=C*D)	riparto annuale del fondo (F=M*E)	indennità annua individuale (G=F/D)	indennità mensile media individuale (H=G/B)	n. giorni orario settim anale	indennità giornaliera (N=K/gg)	
valore massimo														
Squadra Operai	8,94	8,98	0,00	17,92	12,00	17,92	2	35,84	€ 2.129,53	€ 1.064,76	€ 88,73	6	€ 3,49	
Stato Civile - Polizia Mortuaria	0,00	4,77	1,80	6,57	12,00	6,57	3	19,70	€ 1.170,47	€ 390,16	€ 32,51	6	€ 1,28	
								totale punti (I)	55,54					
								budget annuo (L)	€ 3.300,00					
								valore punto (M=L/I)	€ 59,41					
										spesa complessiva annua	€ 3.300,00 = (L)			

FIR

JP

Q

lu. Mant

pus

llll

lit