CITTÁ DI MALNATE
PROVINCIA DI VARESE

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO RELATIVO ALLE MODALITA' DI UTILIZZO DELLE "RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ" ANNO 2025

Il giorno 19 del mese di Dicembre dell'anno **2025**, a seguito degli incontri per la definizione delle modalità di utilizzo delle "Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività" per l'anno 2025, le parti negoziali composte da:

- Delegazione di Parte Pubblica, costituita con deliberazione di Giunta Comunale,composta da:

carica	nome	presente
SEGRETARIO GENERALE	ROCCO ERMIDIO	SI
FUNZIONARIO E.Q. AREA FINANZIARIA	DONATELLA D'ALESSANDRO	NO
FUNZIONARIO E.Q. AREA ORGANIZZAZIONE	AFKER MATTEO	NO

- Rappresentanza Sindacale Unitaria, eletta ai sensi dell'accordo collettivo quadro stipulato il 7 agosto 1998, costituita da:

nome	presente
AMANDA SCALCIONE	SI
CINZIA AGRESTA	SI
MAURIZIO MUSCOLINO	NO
ANGELO CIBIN	SI
RENATA POSTORINO	SI

- Organizzazioni Sindacali Territoriali:

F.P. CGIL Varese rappresentata da: **Antonio Lenzi**

CISL F.P. dei Laghi Varese rappresentata da: **Fabio Mascetti**

UIL FPL Varese rappresentata da: **Antonio Durante**

Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 7 e 8 del CCNL del 16/11/2022, si riferisce alle materia di cui all'art. 7 comma 4 e disciplina i criteri di ripartizione delle risorse disponibili di cui all'art. 80 comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7 comma 4.

Visti gli allegati predisposti per la costituzione del fondo risorse decentrate anno 2025 con la quale sono stati determinati l'ammontare dei fondi destinati al trattamento accessorio;

Dato atto che la costituzione del Fondo delle risorse decentrate potrà essere rideterminato in base ad eventuali variazioni alla specifica normativa

Visto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dipendente del Comune di MALNATE per gli anni 2023 – 2024 – 2025 (triennio) già stipulato in data 22/12/2023.

convengono quanto segue:

ART. 1
AMBITO DI APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA, DISCIPLINA TRANSITORIA

Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.

Esso ha validità annuale ed i suoi effetti decorrono dal **1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025**

ART. 2
RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ

Il fondo risorse decentrate è determinato annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dall'art. 79 del CCNL del 16/11/2022;

La costituzione del fondo, in quanto atto gestionale, viene adottata annualmente con determinazione del Responsabile del Servizio Personale.

ART. 3
UTILIZZO DELLE RISORSE

Per l'anno 2024 si prende atto dell'importo di € 309.347,38 del Fondo costituito nel rispetto del limite dell'anno 2016, come risulta dal prospetto allegato parte integrante del presente accordo, comprensivo di € 55.765,56 per somme non soggette al limite destinate a specifiche disposizioni di legge, € 78.000,00 per somme destinate alle Elevate Qualificazioni e € 5.844,11 per maggiorazione retribuzione di posizione al Segretario Generale e € 1.172,98 quale retribuzione di Risultato Segretario Generale, finanziate da bilancio in enti senza la dirigenza.

Le risorse stabili, aventi carattere di fissità e continuità di cui all'art. 79, commi 1 e 1bis del CCNL del 16/11/2022, sono destinate al finanziamento delle:

1) progressioni all'interno delle aree:
2) indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c) del CCNL 22/1/2004;
3) incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14/9/2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5/10/200;

Si conferma per l'anno 2025 la disciplina per l'erogazione dei compensi per la performance organizzativa, individuale e della differenziazione del premio individuale, come stabilita dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dipendente del Comune di MALNATE per gli anni 2023 – 2024 – 2025 (triennio).

Come previsto dall'art. 7 del contratto integrativo normativo è inoltre assegnata una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite del premio attribuito al personale valutato positivamente, che riduce la percentuale assegnata alla performance individuale.

Il numero di dipendenti a cui è attribuita la maggiorazione di cui al comma precedente è pari a uno per Settore dell'Ente dei dipendenti in servizio che hanno ricevuto le valutazioni più alte, con arrotondamento all'unità superiore

Le eventuali somme non liquidate riferite alle indennità e compensi finanziati ai sensi dell'art. 79, saranno portate in aumento dell'indennità di produttività annuale, dopo la verifica e la certificazione dell'Organo di revisione Contabile.

Le risorse destinate alla produttività anno 2025 saranno erogate nell'anno 2026 per compensare la produttività di sistema in relazione al livello conseguito degli obiettivi del P.E.G. certificati dai servizi di controllo (Nucleo di Valutazione);

La definizione della quota individuale del premio di produttività viene determinata dal rapporto tra l'entità del fondo incentivante la produttività e il numero di dipendenti, e sarà attribuita a ogni dipendente in misura percentuale in relazione al punteggio di valutazione ottenuto, così come indicata nei prospetti che seguono :

FASCE DI PUNTEGGIO PER LA CORRESPONSIONE QUOTA INDIVIDUALE PREMIO INCENTIVANTE LA PRODUTTIVITA' AI DIPENDENTI

Fascia	Valutazione	Centesimi	% QUOTA INDIVIDUALE PREMIO INCENTIVANTE LA PRODUTTIVITA ex Categoria B-C-D
I° Fascia:	valutazione inadeguata	0-59	0%
II° Fascia:	valutazione adeguata	60-69	20%
III° Fascia:	valutazione buona	70-79	50%
IV° Fascia:	valutazione ottima	80/89	70%
V° Fascia:	valutazione eccellente	90-100	100%

FASCE DI PUNTEGGIO PER LA CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Fascia	Valutazione	Centesimi	% Retribuzione di risultato
I° Fascia:	valutazione inadeguata	0-59	0%
II° Fascia:	valutazione adeguata	60-69	20%
III° Fascia:	valutazione buona	70-79	50%
IV° Fascia:	valutazione ottima	80/89	70%
V° Fascia:	valutazione eccellente	90-100	100%

La corresponsione della retribuzione di risultato, la percentuale di attribuzione come definita nel prospetto precedente è calcolata sul budget complessivo destinato alle posizione organizzative;

Le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate per l'anno 2025 in un importo pari ad Euro 78.000,00 corrispondente a quanto stanziato nell'anno precedente.

Del complesso delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, di cui precedente comma, una somma pari al 25% è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative.

Viene definito che l'erogazione del premio incentivante e della retribuzione di risultato avverrà quando i giorni di effettiva presenza, saranno pari ad almeno sei mesi (180 giorni consecutivi) nell'anno di riferimento, considerando tali anche le assenze per infortuni sul lavoro, per permessi sindacali e quelle conseguenti all'astensione obbligatoria per maternità.

La quota così assegnata va parametrata in caso di part time in ragione della percentuale di ore di servizio.

La valutazione dei dipendenti avverrà con il vigente sistema di valutazione come modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 132 del 21 novembre 2016

ART. 4
COMPENSI INCENTIVANTI PER SPECIFICHE ATTIVITÀ

INDENNITÀ CONDIZIONI LAVORO

IL Comune di Malnate corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- disagiate;
- esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- implicanti il maneggio di valori.

l'indennità di rischio di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività ed è definita in € 2,00 giornaliero.

la misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori in contanti o altri titoli equivalenti. Si individuano le seguenti fasce di valore con i relativi importi:

- fascia annuale da € 1.000,00 a € 2.500,00 indennità giornaliera € 2,00
- fascia annuale oltre € 2.500,01 indennità giornaliera € 2,50

L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo. L'individuazione del personale a cui compete l'indennità Maneggio Valori é demandata agli incaricati di EQ.

RISORSE DESTINATE ALL'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

L'indennità disciplinata dall'art. 84, del CCNL 16/11/2022, è finalizzata a compensare l'esercizio di un ruolo che comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento.

L'importo complessivo per l'anno 2025 è definito in **€ 15.000,00**.

L'attribuzione dovrà avvenire nel rispetto di quanto disciplinato dall'art. 20 del CCDI del 22/12/2023:

RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELLE INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ

1. Vengono individuate dalle parti le seguenti aree di pronto intervento per servizi di emergenza, per le quali dovrà essere istituito il servizio di pronta reperibilità:
   a. Polizia Locale
   b. Servizi tecnici/manutentivi
   c. Ufficio Cimiteriale (personale esecutore tecnico e amministrativo);
2. L'erogazione dei compensi avverrà come disciplinato dall'art. 21 del CCDI del 22/12/2023;

ART. 5
PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE ANNO 2025

Si effettueranno progressioni economiche all'interno delle Aree con decorrenza 1° gennaio 2025 per € 10.500,00 = così suddivisi tra le categorie:

- FUNZIONARI (nr. 2)

- ISTRUTTORI (nr. 5)

- OPERATORI ESPERTI (nr. 2)

NON ci sono aventi diritto tra gli operatori

Eventuali resti di somme non utilizzate nelle singole categorie verranno utilizzate per conclusione di altre procedure orizzontali.

Art. 6

Indennità servizio esterno il personale della Polizia Locale art. 27 CCDI del 22/12/2023

- L'indennità di servizio esterno compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate nell'art 100 del CCNL 16/11/2022, nelle giornate di effettivo svolgimento. Compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.

- Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti prevalentemente servizi esterni alla sede del comando/ente, come da matrice dei turni e connessa indicazione delle attività assegnate.

- L'indennità di cui al precedente comma, è quantificata in Euro 3,00 per ogni giornata di servizio avente le caratteristiche sopra descritte ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.

- Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro

- La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività, successivamente alla definizione dell'importo annuale destinato a questo istituto contrattuale.

- Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 7

RISORSE DESTINATE AI MESSI NOTIFICATORI

- In applicazione dell'art. 80, lett. h) del CCNL 22/11/2022, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 50% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.

- L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del responsabile di servizio.

Letto, firmato e sottoscritto

La Delegazione di parte pubblica

ROCCO ERMIDIO _____

DONATELLA D'ALESSANDRO _____

MATTEO AFKER _____

a R.S.U.

AMANDA SCALCIONE _____

CINZIA AGRESTA _____

RENATA POSTORINO _____

MAURIZIO MUSCOLINO _____

Angelo Cibin _____

Le Organizzazioni Sindacali Territoriali

F.P. CGIL Varese: Antonio Lenzi _____

CISL F.P. dei Laghi Varese: Fabio Mscetti _____

UILFPL Varese: Antonio Durante _____

Alla cortese attenzione del Sindaco di Malnate

Alla Giunta Comunale di Malnate

Al Segretario del Comune di Malnate

Oggetto: Nota da allegare alla contrattazione 2025

Gentile Sindaco la contrattazione 2025 del Comune di Malnate è stata oggetto di un'Assemblea dei dipendenti dove sono emerse diverse sensibilità. Pur apprezzando lo sforzo profuso dall'Amministrazione nel voler stanziare delle somme grazie al Decreto 25/2025, le parti sindacali hanno fatto notare come ci sia ancora uno spazio economico significativo da poter sfruttare senza mettere a rischio le capacità assunzionali del Comune andando a colmare il divario rispetto al tetto di spesa per il trattamento economico accessorio.

Le Organizzazioni Sindacali, pertanto, hanno deciso di non firmare la Preintesa economica 2025 lasciando alla RSU e all'Assemblea la valutazione di farlo. Dopo ampio dibattito e votazione palese si è deciso di procedere alla firma per non perdere i differenziali economici previsti e come segnale di apertura dei dipendenti nei confronti dell'Amministrazione.

La scelta di firmare, pertanto, nasce dalla voglia di dare fiducia al Comune certi che si possano fare significativi passi avanti nella valorizzazione del personale dipendente al Comune di Malnate

Teniamo a specificare come, per il 2026, è nostra intenzione non soltanto di richiedere maggiori risorse economiche ma avanzare anche l'introduzione di ulteriori strumenti di flessibilità a partire dal lavoro agile. Riteniamo, infatti, che per valorizzare le tante professionalità all'interno del Comune sia necessario prestare molta attenzione nei confronti della conciliazione vita-lavoro e, indubbiamente, lo smart-working è una delle possibilità che la PA sta ormai applicando sempre di più non soltanto nei grandi Enti ma anche in realtà più contenute. Ci rendiamo conto sia necessario uno sforzo organizzativo-gestionale per trovare un'intesa per il lavoro agile ma, ugualmente, pensiamo sia prioritario farlo in tempi rapidi.

Gli Enti Locali scontano ormai una scarsa attrattività e assistiamo, troppo spesso, alla fuga di colleghe e colleghi molto validi che abbandonano il Comune per impieghi maggiormente retribuiti. Diventa, pertanto, impellente trovare una strada, ribadiamo non solo economica, per invertire questa rotta e rendere il Comune di Malnate un Ente di richiamo. Da parte della RSU abbiamo un mandato chiaro giunto in Assemblea da tutti gli altri dipendenti per affrontare questa sfida. Speriamo di trovare l'Amministrazione al nostro fianco

Cordialmente

La RSU

COMUNE di MALNATE
22 DIC. 2025 III. 06. 1
28128