

# **Comune di Montaldo Bormida**

## **Provincia di Alessandria**

### **SCHEMA DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE PER IL TRIENNIO 2019/2021**

### **E PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI PER L'ANNO 2019**

Tra la delegazione di parte datoriale composta da:

Cacopardo Dr. Francesco – Segretario Comunale e

la delegazione sindacale composta da:

- la Rappresentanza Sindacale Unitaria:  
Sig. Maurizio Antonel
- le Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di:
  - .....
  - .....

si conviene e si stipula quanto segue:

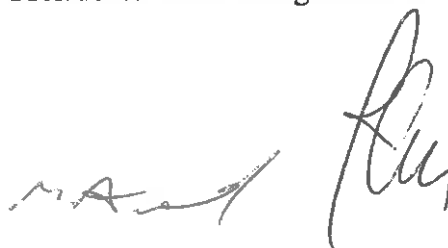
#### **CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

##### **ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo disciplina le materie che la legge ed il contratto collettivo nazionale demandano a tale livello negoziale e si applica al personale non dirigente in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato, distaccato o utilizzato a tempo parziale.
2. Lo stesso ha durata triennale, dal 01.01.2019 al 31.12.2021 per quanto riguarda le materie di cui agli artt. 5 e seguenti, mentre ha durata annuale, per l'anno 2019, in riferimento ai criteri di ripartizione delle risorse del fondo tra le diverse modalità di utilizzo di cui al successivo capo II.
3. Il presente contratto integrativo mantiene la sua efficacia fino alla stipula del successivo accordo tra le parti, a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito in questa sede negoziale.

##### **ART. 2 –TEMPI, MODALITA' E MODALITA' DI VERIFICA DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO**

1. Lo stato di attuazione del presente contratto verrà verificato con cadenza annuale mediante incontro tra le parti, appositamente convocate dal Presidente della delegazione di parte datoriale.



2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere all'Amministrazione altri incontri, in forma scritta e motivata. Il Presidente della delegazione di parte datoriale convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

## **CAPO II – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO (ART. 7, COMMA 4, LETT. a), CCNL 21/05/2018)**

### **ART. 3 – QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

1. La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 67 e 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge.

2. Con deliberazione della Giunta n. 31 del 12.12.2019, sono stati forniti gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente per il triennio 2019/2021 e per la ripartizione delle risorse disponibili del fondo per l'anno 2019 tra le diverse modalità di utilizzo previste dal contratto nazionale. Con successiva determinazione del Responsabile del servizio Personale n. 97 del 19.12.2019 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019 per un totale di Euro 15.273,00, di cui Euro 15.181,00 per la parte stabile ed Euro 92,00 per la parte variabile, secondo la disciplina di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018 e nel rispetto del vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019, costituito con determinazione del Responsabile del servizio Personale n. 97 del 19.12.2019, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative e/o diverse interpretazioni giurisprudenziali, pareri della Corte dei Conti o chiarimenti ministeriali in materia; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 3, comma 1 del presente contratto integrativo.

3. Come risulta dalla determinazione del Responsabile del servizio Personale n. 97 del 19.12.2019, le risorse decentrate disponibili per l'anno 2019, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018, per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, ammontano a Euro 12.401,00.

### **ART. 4 – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI**

1. In conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 31 del 12.12.2019, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa per l'anno 2019 di cui al precedente art. 3, comma 3, quantificate in Euro 12.401,00, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018, come segue:

- a) Euro 2.119,00 per i premi correlati alla performance, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 5 del presente contratto integrativo;
- b) Euro 1.452,00 per le indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 10 del presente contratto integrativo.

c) Euro 300,00 per i compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 12 del presente contratto integrativo.

### **CAPO III – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE (ART. 7, COMMA 4, LETT. b), CCNL 21/05/2018)**

#### **ART. 5 – PERFORMANCE**

1. Le risorse destinate alla performance vengono erogate, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione G.C. n. 20 del 24.06.2019, in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/piano della performance, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

2. I premi correlati alla performance vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita unitamente al sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione G.C. n. 20 del 24.06.2019.

### **CAPO IV – CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE (ART. 7, COMMA 4, LETT. e), CCNL 21/05/2018)**

#### **ART. 6 – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DI NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE**

I criteri e le procedure per l'attribuzione delle nuove progressioni orizzontali, in base ai principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., nonché dalla nuova disciplina di cui all'art. 16 del CCNL 21/05/2018, tengono conto, in particolare, di quanto segue:

- le nuove progressioni sono a carico della parte stabile del fondo, per cui devono essere riconosciute necessariamente in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti;
- sono attribuite in relazione alle risultanze della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle esperienze acquisite e certificate a seguito di processi formativi;
- ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi;
- l'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie;
- l'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.



**CAPO V – INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE E CRITERI GENERALI DI  
ATTRIBUZIONE PER LE INDENNITA' CONTRATTUALI (ART. 7, COMMA 4,  
LETT. d), e), f), w) CCNL 21/05/2018)**

**ART. 7 –INDENNITA' CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI  
ALL'ART. 70-BIS DEL CCNL 21/05/2018**

1. L'indennità condizioni di lavoro è destinata a remunerare unitariamente lo svolgimento di attività:

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

2. Per "attività disagiate" si intendono le attività connotate da improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità, richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni (es. rimozione neve dall'abitato, operazioni rese necessarie da eventi atmosferici calamitosi). La descritta situazione di disagio viene remunerata, per ciascun dipendente interessato, con l'indennità di Euro 0,65/giorno.

3. Per "attività esposte a rischi" si intendono le attività che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

Tipo di attività	Importo indennità
Operazioni che richiedono la conduzione di macchine anche complesse	Euro 3,10/giorno
Operazioni che non richiedono l'ausilio e/o conduzione di macchine	Euro 0,65/giorno

4. Le "attività implicanti il maneggio valori" riguardano il personale adibito in via continuativa a servizi di cassa che comportino maneggio di denaro. La fattispecie, nel Comune di Montaldo Bormida, è attualmente configurabile esclusivamente per l'Economo comunale, peraltro titolare di posizione organizzativa.

5. L'indennità di cui al comma 1, definita ai precedenti commi 2 e 3, è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle medesime attività.

6. L'individuazione dei dipendenti che svolgono le attività in parola, nonché l'erogazione della relativa indennità viene definita annualmente con apposito atto del Segretario Comunale.

**ART. 8 – INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA' DI CUI ALL'ART. 70-  
QUINQUES DEL CCNL 21/05/2018**

1. Le indennità per le specifiche responsabilità sono destinate a retribuire le seguenti situazioni:

- compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora

le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile (art. 70-quinques, comma 2, CCNL 21/05/2018). L'importo di tali compensi può essere determinato fino ad un massimo di 350 Euro annui lordi a dipendente.

2. Le risorse destinate alle indennità per le specifiche responsabilità, pari a 300 Euro annui lordi, sono attribuite annualmente a seguito di determinazione del Segretario Comunale.

## **CAPO VI – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE (ART. 7, COMMA 4, LETT. j), u), v), CCNL 21/05/2018)**

### **ART. 9 – CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

1. Nell'ambito della disciplina di cui all'art. 15, comma 4, del CCNL 21/05/2018, vengono definiti i seguenti criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa: anche in considerazione della esiguità delle risorse complessivamente disponibili, viene destinata a tale particolare voce retributiva una quota pari al 15% delle risorse stanziare nel triennio 2016/2017/2018 per l'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento. Essendo il fondo storico delle posizioni organizzative del Comune di Montaldo Bormida pari all'importo di Euro 10.563,00, ne deriva che l'importo della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è pari a Euro 1.584,45.

2. Gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, secondo quanto previsto dall'art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL 21/05/2018, vengono erogate alle posizioni organizzative, in aggiunta alla retribuzione di risultato, solo nel caso in cui le relative attività non siano connesse a responsabilità già remunerate attraverso la retribuzione di posizione riconosciuta alle medesime.

### **ART. 10 – INCREMENTO DELLE RISORSE DESTINATE ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

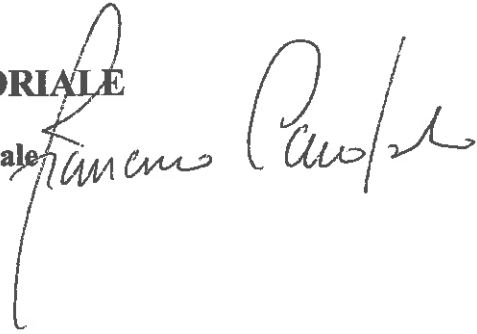
1. Le parti concordano che per l'anno 2019 le risorse destinate alle posizioni organizzative (retribuzione di posizione e di risultato) vengono incrementate di Euro 2.872,00, il che comporta, ai fini del rispetto del vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione di pari importo del fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018.

Letto, confermato e sottoscritto.

Montaldo Bormida, 31.12.2019

**LA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE**

**Cacopardo Dr. Francesco – Segretario Comunale**



**LA DELEGAZIONE SINDACALE**

**RSU**

**OO.SS. Territoriali**

**Sig. Maurizio Antonel**



///

