

COMUNE DI MONTALDO BORMIDA

Provincia di Alessandria

Piazza Giovanni XXIII n° 1 – Montaldo Bormida - Cap. 15010

montaldo.bormida@cert.ruparpiemonte.it

tel. 0143/85141 – fax 0143/85201

1

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIPENDENTE PARTE ECONOMICA ANNO 2022 (art. 68 del C.C.N.L. 21.05.2018)

OGGETTO: Copia informatica di documento analogico - Dichiarazione di conformità all'originale

Si attesta che la presente copia informatica è conforme al documento analogico originale, ai sensi degli artt. 22 e 23-ter del D.Lgs 82/2005 e successive modifiche.

Qui di seguito i dati del documento analogico originale e di colui che ne attesta la conformità.

Dati del documento analogico originale:	
Nome e cognome del firmatario:	<i>Francesco Cacopardo</i>
Data in cui è stata apposta la firma:	<i>31/12/2022</i>
Numero dei fogli del documento analogico originale:	<i>8</i>
Luogo fisico in cui è conservato il documento analogico originale:	<i>in archivio corrente presso questo ufficio</i>
Stato del documento:	<i>Documento depositato presso questo ufficio</i>

Dati relativi a colui che attesta la conformità della copia informatica al documento analogico originale:	
Nome e cognome:	<i>Francesco Cacopardo</i>
Qualifica:	<i>Segretario comunale</i>

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIPENDENTE PARTE ECONOMICA ANNO 2022 E RIPARTIZIONE RISORSE ANNO 2022

L'anno 2022, il giorno trentuno del mese di dicembre, per il personale non dirigente del Comune di Montaldo Bormida (AL), si sono riunite la delegazione trattante di parte datoriale, confermata con deliberazione di Giunta Comunale n. 32 del 15.12.2022, e quella di parte sindacale.

Sono presenti:

per la delegazione di parte pubblica - datoriale:

- Dott. Francesco Cacopardo, Segretario Comunale;

per delegazione di parte sindacale:

R.S.U.:

- Maurizio Antonel

Organizzazioni Sindacali territoriali:

CGIL FP – Sig./Sig.ra: Michele Sangiovanni

La delegazione trattante di parte datoriale e la delegazione di parte sindacale

PRENDONO ATTO PRELIMINARMENTE CHE

- il CCDI, parte normativa per il triennio 2019 – 2021 ed economica per l'annualità 2019, è stato sottoscritto nella seduta della Delegazione Trattante del 31.12.2019, in applicazione dell'intervenuto CCNL per il personale non dirigente 2016-2018 Comparto Funzioni Locali del 21.05.2018;
- il CCDI, parte economica per l'annualità 2020, è stato sottoscritto nella seduta della Delegazione Trattante del 22.03.2021, in applicazione dell'intervenuto CCNL per il personale non dirigente 2016-2018 Comparto Funzioni Locali del 21.05.2018;
- il CCDI, parte economica per l'annualità 2021, è stato sottoscritto nella seduta della Delegazione Trattante del 28.12.2021, in applicazione dell'intervenuto CCNL per il personale non dirigente 2016-2018 Comparto Funzioni Locali del 21.05.2018;
- con determinazione n. 95 del 19.12.2022 del Responsabile del servizio personale, tenendo conto delle direttive fornite con deliberazione di Giunta Comunale n. 32 del 15.12.2022, è stato costituito il fondo risorse decentrate per l'anno 2022;
- il fondo di cui sopra risulta avere una consistenza pari ad €. 13.872,64 (di cui: RISORSE STABILI pari ad €. 13.477,17 e RISORSE VARIABILI soggette a limite pari ad €. 0,00 e non soggette a limite pari ad €. 395,47);
- con deliberazione di Giunta comunale n. 32 in data 15/12/2022, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del TUEL, sono stati formalizzati gli indirizzi e le direttive alla delegazione trattante di parte pubblica in ordine alla ripartizione delle risorse decentrate relative all'anno 2022 ed alla sottoscrizione del contratto integrativo decentrato parte economica 2022;
- in data 22.12.2022 è stata siglata l'ipotesi di accordo collettivo decentrato integrativo per il personale dipendente e per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili per l'anno 2022;

- in data 28.12.2022, a seguito della predisposizione e sottoscrizione delle relazioni prescritte dall' articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001, da parte della ragioneria dell'ente e della conseguente certificazione rilasciata dal Revisore unico ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del medesimo Decreto;
- la Giunta Comunale, con deliberazione n. 37 in data 29.12.2022, dichiarata immediatamente eseguibile, ha autorizzato la sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Montaldo Bormida, parte economica anno 2022.

Ciò premesso, le parti,

SOTTOSCRIVONO

il seguente accordo, relativo al contratto integrativo decentrato parte economica anno 2022, nonché alle modalità di utilizzo delle risorse decentrate per lo stesso anno.

Art. 1

Campo di applicazione e durata

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente del Comune di Montaldo Bormida, ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Il presente contratto decentrato integrativo disciplina le materie che la legge ed i vari contratti collettivi nazionali demandano a tale livello negoziale e, in particolare, alcuni istituti del trattamento economico del personale non dirigente e le modalità di utilizzo delle risorse del fondo decentrato per l'anno 2022.

Art. 2

Interpretazione autentica

1. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione.
2. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata o con le modalità di cui ai commi successivi.
3. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da una di esse per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
4. La richiesta deve essere trasmessa alle altre parti con lettera raccomandata o a mezzo PEC e deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
5. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

Art. 3

Utilizzo del Fondo risorse decentrate (art. 7, comma 4, e art. 68 CCNL)

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 68, comma 1, del CCNL, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa,
- b) erogazione dei premi correlati alla performance individuale,
- c) indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL.

2. Le risorse con carattere di variabilità, contenute nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 67 comma 3 del CCNL, sono destinate, almeno per il 30%, alla performance individuale¹.

3. Le risorse decentrate effettivamente disponibili per la contrattazione integrativa per l'anno 2022, quantificate in € 3.611,80, nell'ambito delle quali è stata inserita la quota relativa all'anno 2021 delle risorse di cui al comma 1, lett. b) dell'art. 79 del nuovo CCNL 16.11.2022, vengono ripartite tra le diverse modalità d'utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21.05.2018 come segue:

performance organizzativa	€ 937,02
performance individuale	€ 937,03
indennità condizioni di lavoro, disagio	€ 691,50
indennità condizioni di lavoro, rischio	€1.046,25

Art. 4

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7, comma 4, lett. a), CCNL)

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 3 secondo i seguenti criteri:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) la performance organizzativa e individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

¹L'art. 68, comma 3, del CCNL prevede una destinazione minima del 30%.

- e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 5

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a), CCNL)

1. In sede di ripartizione delle risorse correlate alla performance, le parti convengono sui seguenti criteri generali:
- attribuzione alla **performance organizzativa** di una quota pari al **50 %** circa delle risorse complessivamente destinate alla performance, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;
 - attribuzione alla **performance individuale** di una quota almeno pari al **50%** delle risorse complessivamente destinate alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale.
2. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la **performance organizzativa** concorrono tutti i dipendenti dell'ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, tenuto conto degli esiti della valutazione, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale nonché dell'applicazione di uno specifico indice in base alla categoria di appartenenza.
3. La quota di premio correlato alla performance organizzativa verrà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione. Qualora gli obiettivi non siano stati definiti, la quota di premio in oggetto non sarà erogata bensì andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale.
4. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la **performance individuale** concorrono tutti i dipendenti dell'ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun responsabile di settore e purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente.
5. La quota individuale di premio collegata alla performance individuale è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta, secondo la metodologia applicata dall'Ente.
6. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota correlata alla performance individuale, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio incorso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale nonché l'applicazione di uno specifico indice in base alla categoria di appartenenza.

Art. 6

Differenziazione del premio individuale (art. 69 del CCNL 21 maggio 2018)

1. Al dipendente che consegue la valutazione della *performance* individuale più elevata è assegnata una maggiorazione del premio individuale.
A parità di punteggio si terrà conto della media delle valutazioni del triennio precedente. Ad ulteriore parità si procederà a sorteggio.
2. La maggiorazione può essere attribuita a condizione che la valutazione del dipendente risulti superiore al 70% del punteggio massimo individuale previsto dal sistema di misurazione della performance.

3. Detta maggiorazione deve corrispondere a un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale rispetto al valore medio pro capite del premio assegnato al personale di ciascuna categoria valutato positivamente².

Art 7

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (art 7, comma 4, lett. v) del CCNL 21 maggio 2018)

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota pari al 25%³ delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'Ente nel triennio 2016/2017/2018, come stabilito con deliberazione della Giunta n. 36 del 28.12.2020. Essendo il fondo storico delle posizioni organizzative del Comune di Montaldo Bormida pari all'importo di € 10.563,00, ne deriva che l'importo complessivo della retribuzione di risultato dei titolari di p.o. è pari a € 2.640,75.
2. L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato è definito, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi del comma precedente, in coerenza con la effettuata graduazione della posizione organizzativa, tenuto conto della complessità della posizione, della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali inerenti all'incarico.
3. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi.
3. In caso di conferimento ad una posizione organizzativa di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 15, comma 6, del CCNL, la misura dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato ivi prevista è definita in sede di attribuzione dell'incarico *ad interim*, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'ente.

Art 8

Particolari compensi contrattuali

1. Le parti definiscono la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi previsti dal contratto per i titolari di posizione organizzativa e/o incarichi di alta specializzazione⁴.
2. A tal fine, assumono rilievo:
 - a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
 - c) i progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio;
 - d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali;
 - e) i compensi erogati dall'Istat per le operazioni di censimento.
3. L'ente adotta un sistema di perequazione che prevede una riduzione percentuale dell'indennità di risultato proporzionale agli incentivi percepiti ai sensi del comma 2, secondo uno schema di fasce di valore così articolato:

Scaglioni di somme percepite complessivamente per incentivi	Abbattimento indennità di risultato
--	--

² L'art 69 prevede che la maggiorazione non può essere inferiore al 30%

³ Art 15 comma 4 CCNL 21 maggio 2018

⁴ art 7, comma 4, lett. j) e art 18, lett h) del CCNL 21 maggio 2018

Fino a euro 5.000,00	Nessuna riduzione
Da 5001,00 a euro 7000,00	15%
Da 7001,00 a euro 10.000,00	30%
Oltre i 10.000,00 euro	50%

4. La somma derivante dalla riduzione confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri incaricati di posizione organizzativa.

5. Il personale non titolare di p.o. che sia beneficiario di compensi aggiuntivi, ad esempio per indagini statistiche, concorre in misura parziale all'erogazione del premio correlato alla performance, così come regolamentato dal sistema di valutazione.

Incentivo disposizioni di legge art 67 comma 3 lett c) del CCNL 21.05.2018	Riduzione quota compenso performance
Fino a euro 5.000,00	Nessuna riduzione
Da 5001,00 a euro 7000,00	15%
Da 7001,00 a euro 10.000,00	30%
Oltre i 10.000,00 euro	50%

Art. 9

Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d), e art. 70 bis CCNL)

1. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute, o implicanti il maneggio di denaro sostituisce e assorbe qualsiasi indennità in precedenza erogata per le medesime o analoghe fattispecie. L'importo dell'indennità è compreso entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: € 1,00 - € 10,00.

2. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente responsabile di settore.

3. Vengono individuate le attività e le condizioni di lavoro che determinano il diritto alla corresponsione dell'indennità:

Attività disagiate

Attività disagiata	Importo indennità giornaliera
Prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività (es. rimozione neve dall'abitato, operazioni rese necessarie da eventi atmosferici calamitosi)	€ 0,65
Prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa	€ 1,20

Attività esposte a rischi e pertanto pericolose per la salute

Attività rischiosa	Importo indennità giornaliera
Operazioni che richiedono la conduzione di mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni	€ 3,10

Operazioni che, pur comportando l'esposizione a rischio potenzialmente pregiudizievole per la salute, non richiedono la conduzione di mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa) e/odi attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni	€ 0,65
--	--------

Attività implicanti il maneggio valori: l'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. La fattispecie, nel Comune di Montaldo Bormida, è attualmente configurabile solo per l'Economo comunale, titolare di posizione organizzativa.

9

Art. 10

Compensi ISTAT (art. 70-ter, CCNL 21 maggio 2018)

1. L'ente corrisponde specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.
2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al comma 1 trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'ISTAT e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge.

Art. 11

Orario di lavoro straordinario (art 38, comma 3, CCNL 14.09.2000)

1. Si conferma il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario remunerabili nell'ambito del Fondo per lavoro straordinario ex art. 14 del CCNL 01.04.1999 pari all'importo di € 1.454,57.

Art 12

Incremento delle risorse destinate alle posizioni organizzative

Le parti concordano che per l'anno 2022 le risorse destinate alle posizioni organizzative (retribuzione di posizione e di risultato) vengano incrementate di € 1.611,14 il che comporta, ai fini del rispetto del vincolo di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2016, una riduzione di pari importo del fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018.

Art. 13

Norme transitorie

1. Per quanto non previsto dal CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Il presente CCDI, fatte salve eventuali modifiche e integrazioni, sia di carattere normativo sia economico derivanti dalla stipula del futuro nuovo CCNL, rimane integralmente in vigore per le materie in esso disciplinate anche per gli anni successivi salvo diversa determinazione delle parti.

Letto, confermato e sottoscritto

LA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE: Segretario Comunale Dott. Francesco Cacopardo

LA DELEGAZIONE SINDACALE:

- RSU: Sig. Maurizio Antonel
- OO.SS. TERRITORIALI
- FP CGIL: Sig. Michele Sangiovanni

Documento firmato digitalmente
ai sensi della normativa vigente