

# COMUNE DI MONTALTO DORA

Città Metropolitana di Torino

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE

PER L'ANNO 2019

Il giorno trenta dicembre dell'anno duemiladiciannove alle ore 11:00 la delegazione trattante nelle persone dei sigg.ri:

Per la parte pubblica:

DI IORIO d.ssa Raffaella - Segretario Comunale

OSELLA dott. Andrea Giovanni - Responsabile Servizio finanziario

Per la parte sindacale:

OO.SS territoriali di categoria

F.P. C.G.I.L. Torsello Consuelo

F.P. U.I.L. Osella Paolo

R.S.U.

Totaro Nunziata

ha definito il seguente accordo integrativo nell'ambito delle materie delegate a tale livello dalle vigenti disposizioni contrattuali nazionali.

**Art. 1**  
**Oggetto e obiettivi**

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.
3. Con il presente CCI si disciplinano anche i criteri e le modalità di quantificazione, di ripartizione, di distribuzione e di liquidazione del Fondo degli incentivi tecnici di cui all'art. 113 del D.lgs. n. 50/2016 e s.m.i. come da bozza di regolamento allegato.

**Art. 2**  
**Ambito di applicazione**

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Montalto Dora con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

**Art. 3**  
**Durata - Revisione**

1. Il presente CCI ha durata per l'anno 2019 in riferimento ai criteri di ripartizione del fondo delle risorse decentrate per le diverse modalità di utilizzo di cui al successivo TITOLO V.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

**TITOLO II - RISORSE DECENTRATE**

**Art. 4**  
**Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili**

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
  - progressioni economiche nella categoria;
  - indennità di comparto.
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

## **Art. 5**

### **Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla Performance**

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa. L'importo è definito nell'ammontare delle risorse disponibili dopo l'utilizzo per gli istituti previsti dal presente CCI.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Viene destinato al premio individuale il 30% delle risorse disponibili per i premi correlati alla performance, da distribuirsi con le medesime modalità del premio relativo alla performance organizzativa.

## **Art. 6**

### **Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)**

1. La differenziazione del premio individuale è stabilita al 30% del valore medio pro capite dei premi relativi alla performance individuale.
2. Il numero delle eccellenze è pari a n. 1 per ciascuna area di seguito definita:
  - settore amministrativo
  - settore economico finanziario
  - settore tecnico
  - settore istituzionale.
3. La maggiorazione del premio può essere attribuita a ciascun dipendente a condizione che la valutazione dallo stesso raggiunta risulti pari o superiore a 100/100.

## **Art. 7**

### **Progressioni economiche**

1. Anorma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi confluiscono nelle risorse destinate alla produttività.

Per l'anno 2019 si prevede di effettuare le seguenti progressioni orizzontali:

- n. 2 progressioni orizzontali con decorrenza 01/07/2019: n. 1 nella categoria B, n. 1 nella categoria C.

### **CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA**

Sono ammessi alla progressione orizzontale dell'anno di riferimento i dipendenti in servizio a tempo indeterminato che siano in possesso dei seguenti requisiti alla data stabilita dalla decorrenza della progressione economica:

- a) siano in possesso della stessa posizione economica da almeno due anni e abbiano maturato almeno due anni di anzianità di servizio a tempo indeterminato nell'Ente.

- b) non aver ricevuto, nel biennio precedente, sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto;
- c) l'accesso alla progressione è subordinato alla valutazione media conseguita nel triennio precedente, nel modoseguente:
  - Valutazione media da 0 a 50 punti: non si accede alla progressione;
  - Valutazione media da oltre i 50 punti: si accede alla progressione.

La procedura selettiva consiste nella formazione di una graduatoria, distintamente per ciascuna categoria, (B,C) nell'anno di riferimento. L'ordine sarà determinato dalla media delle valutazioni ai fini della performance conseguite nel triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto.

La graduatoria viene approvata con determinazione del Responsabile del Servizio economico finanziario ed affissa all'Albo Pretorio per 10 giorni consecutivi.

Accederanno alla progressione economica orizzontale i dipendenti meglio classificati nella graduatoria della propria categoria e comunque nel limite del budget economico destinato a tale istituto per l'anno di riferimento. Tale importo è stabilito annualmente secondo quanto indicato al comma 1 del presente articolo.

La graduatoria ha validità limitatamente all'anno di competenza e non è previsto il suo scorrimento.

Nel caso in cui si presentino situazioni di pari merito, la P.E.O. verrà assegnata:

- al dipendente che da più anni non beneficia di progressione orizzontale.

In caso di ulteriore pari merito:

- al dipendente che nell'Ente ha maturato maggiore esperienza nella categoria di appartenenza.

Per l'anno 2019 è possibile prevedere un budget complessivo di euro 782,95 così suddiviso:

- categoria B euro 416,62
- categoria C euro 366,33

#### **Art. 8**

##### **Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)**

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio.
2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. In questo ente è considerata attività a rischio quella garantita dal personale tecnico/manutentivo. La misura dell'indennità è stabilita in € 1,50 per ogni giorno di effettivo servizio.
3. Il responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta annualmente lo svolgimento di attività soggette a rischio.

#### **Art. 9**

##### **Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1 CCNL 2018)**

1. Si confermano le indennità per specifiche responsabilità ex comma 1 già attribuite precedentemente al personale dipendente per l'importo di euro 1032,96.

#### Art. 10

##### Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 2 CCNL 2018)

2. Vengono attribuite al personale le seguenti indennità:
  - Dipendenti ai quali sono state affidate con atto formale le funzioni di Ufficiale di Stato Civile ed anagrafe ed Ufficiale Elettorale - € 350,00 annui (esclusi dipendenti che già percepiscono l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 9);
3. Tali indennità sono corrisposte a pieno anche nel caso di nomina di dipendenti con orario di lavoro ridotto, mentre viene proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario) e non viene corrisposta nel caso di astensione facoltativa dal lavoro.
4. La quantificazione delle risorse è effettuata a titolo previsionale. Gli eventuali risparmi che si accertassero a consuntivo confluiranno nel fondo per compensare miglioramenti di produttività individuale di cui all'art. 5 del presente contratto, analogamente si procederà in caso di una maggiore spesa: in tal caso si procederà alla riduzione del suddetto fondo.

#### Art. 11

##### Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.
2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti.

Si prevede una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (art. 18, c. 1, lett. h) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

| <i>Incentivi di legge</i>    | <i>Abbattimento<br/>indennità risultato</i> |
|------------------------------|---------------------------------------------|
| <i>Fino a € 3.000 euro</i>   | <i>3,00%</i>                                |
| <i>Da 3.001 a 5.000 euro</i> | <i>5,00%</i>                                |
| <i>Da 5.001 a 7.000 euro</i> | <i>8,00%</i>                                |
| <i>Oltre i 7.000 euro</i>    | <i>12,00%</i>                               |

#### Art. 12

##### Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)

1. Nel caso in cui, per motivi adeguatamente documentati, il personale dovesse richiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro, il responsabile del personale in accordo con il responsabile del servizio può determinare una particolare articolazione dell'orario di lavoro che preveda la flessibilità;
2. La flessibilità prevede un'entrata posticipata di 15 minuti rispetto a quella ordinaria di 30 minuti con corrispondente uscita. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura;
3. La flessibilità non si applica ai dipendenti addetti a servizi da svolgersi con tempi ben definiti.

### Art. 13

#### Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, 8et. V, CCNL 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

### Art. 14

#### Indennità servizio esterno (art. 56-quinquies CCNL 2018)

1. L'indennità compete al personale di Polizia Locale che svolge servizi esterni di vigilanza a decorrere dal 1.1.2019.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i disagi connessi a tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui all'articolo 70-bis del CCNL.
3. La misura dell'indennità è fissata in euro 1,00 per ogni giorno di effettivo servizio esterno.
4. Il Responsabile del servizio attesta annualmente lo svolgimento del servizio esterno.

### COSTITUZIONE

| DESCRIZIONE                                                                                                                                                                                             | IMPORTO 2019 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| Unico importo consolidato 2017 (Art. 67, comma 1 CCNL 2018)                                                                                                                                             | 45.993,47    |
| Quota di euro 83,20 personale in servizio al 31/12/2015 (Art. 67, comma 2, lett. a) CCNL 2018)                                                                                                          | 1.248,00     |
| Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali (Art. 67, comma 2, lett. b) CCNL 2018) | 817,62       |
| RIA e assegni ad personam personale cessato (Art. 67, comma 2, lett. c) CCNL 2018)                                                                                                                      | 5.917,00     |
| Risorse variabili                                                                                                                                                                                       | 3.702,03     |
| Decurtazione permanente a decorrere dall'anno 2015 (Art. 1 comma 456 L. 147/2013 - Legge di stabilità 2014)                                                                                             | -16.384,50   |
| TOTALE                                                                                                                                                                                                  | 41.293,62    |

## DESTINAZIONE RISORSE DECENTRATE ANNO 2019

### Destinazioni non regolate dal Contratto Integrativo

| DESCRIZIONE                                                                                   | IMPORTO 2019 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| Indennità di comparto ( <i>art. 68, comma 1, CCNL 2016-2018</i> )                             | 6.715,42     |
| Progressioni orizzontali ( <i>art. 68, comma 1, CCNL 2016-2018</i> )                          | 18.669,67    |
| Retribuzione di posizioni e di risultato titolari di posizioni organizzativa                  | 0,00         |
| Indennità personale educativo asili nido ( <i>art. 68, comma 1, CCNL 2016-2018</i> )          | 0,00         |
| Indennità per il personale educativo e scolastico ( <i>art. 68, comma 1, CCNL 2016-2018</i> ) | 0,00         |
| TOTALE                                                                                        | 25.385,09    |

### Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

| DESCRIZIONE                                                                                      | IMPORTO 2019 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| Indennità specifiche responsabilità ( <i>Art. 70-quinquies CCNL 2016-2018</i> )                  | 6.547,76     |
| Premi correlati alla Performance organizzativa ( <i>art. 68, c. 2, lett. a CCNL 21.05.2018</i> ) | 5.387,07     |
| Premi correlati alla Performance individuale ( <i>art. 68, c. 2, lett. b CCNL 21.05.2018</i> )   | 2.308,75     |
| Indennità di servizio esterno ( <i>Art. 56-quinquies CCNL 2016-2018</i> )                        | 462,00       |
| Altro - indennità condizioni di lavoro "Rischio" ( <i>Art. 70-bis CCNL 2016-2018</i> )           | 420,00       |
| Progressioni orizzontali                                                                         | 782,95       |

Montalto Dora, 30 dicembre 2019

Letto, confermato e sottoscritto

per la delegazione di parte pubblica:

DI IORIO d.ssa Raffaella

OSELLA dott. Andrea Giovanni

per la delegazione di parte sindacale:

TORSELLO Consob - C.G.I.L. - F.P.

OSELLA Paolo - U.I.L. F.P.

C.I.S.L. FP (Assente)

D.I.C.C.P. (Assente)

TOTARO Nunziata - R.S.U.