



Comune di Manta
PROVINCIA DI CUNEO

PIAZZA DEL POPOLO, 1 - 12030 MANTA - TEL. 0175/85205 - FAX 0175/87652
codice fiscale 85001810044 - partita Iva 00300960044 - e-mail: protocollo@comunemanta.it

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
PER IL TRIENNIO 2019-2020-2021 E PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE
DECENTRATE DISPONIBILI PER L'ANNO 2019**

SOTTOSCRIZIONE INTESA DEFINITIVA

L'anno **DUEMILADICIANNOVE**, il giorno **VENTITRE** del mese di **DICEMBRE** alle ore 13.45, nella sala consiliare del Comune di Manta - Piazza del Popolo, n. 1 -, si procede alla sottoscrizione della presente intesa relativa al contratto integrativo per il triennio 2019-2021 e per l'utilizzo delle risorse decentrate disponibili per l'anno 2019 tra la delegazione di parte pubblica, costituita da:

- GARINO DOTT. Giacomo – Segretario Comunale
 - VULCANO Paolo – Sindaco in veste di uditore,
 - PAGLIERO Renato – Responsabile Servizio Finanziario
- dalla delegazione sindacale interna (RSU) costituita dai Sigg.:

- CACCIOLLATO Gianluca
- PAROLA Patrizia

e le Organizzazioni sindacali di categoria, rappresentate dai Sigg.:

- NANE Ivan per la C.I.S.L. e
- CASTELLO Carmelo per la C.G.I.L.;

VISTO il parere del Revisore che con verbale datato 09/12/2019, acclarato al Protocollo del Comune n. 9991 in pari data, ha certificato positivamente gli aspetti di carattere economico-finanziario e di compatibilità della contrattazione collettiva integrativa del Comune di Manta, sottoscritta in data 03/12/2019, con i vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge;

Vista la Deliberazione della Giunta Comunale n. 119 del 10/12/2019 "Contratto decentrato integrativo – anno 2019- Approvazione della preintesa ed autorizzazione alla sottoscrizione contratto definitivo" con la Giunta ha approvato la firma della presente intesa;

Dato atto che sussistono tutti i presupposti sostanziali e procedurali;

Le parti come sopra convenute concordano:



Comune di Manta

PROVINCIA DI CUNEO

PIAZZA DEL POPOLO, 1 - 12030 MANTA TEL. 0175/85205 FAX 0175/87652
codice fiscale 85001810044 partita Iva 00300960044 - e-mail: protocollo@comunemanta.it

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito CCI) disciplina le materie che la legge ed il contratto collettivo nazionale demandano a tale livello negoziale, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge, 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. 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.
3. Lo stesso ha durata triennale, dal 2019 al 2021 per quanto riguarda le materie di cui agli artt. 5 e seguenti, mentre ha durata annuale (con decorrenza dal 1° gennaio), in riferimento alla ripartizione delle risorse del fondo tra le diverse modalità di utilizzo di cui al successivo capo II.
4. 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 - PROCEDURE PER L'AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE ED EFFICACIA DEL CCI

1. Il presente contratto collettivo integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 21.05.2018 sia firmato:
 - a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata;
 - b) dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale.
2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, fermo restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.
3. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.



Comune di Manta
PROVINCIA DI CUNEO

PIAZZA DEL POPOLO, 1 - 12030 MANTA TEL. 0175/85205 FAX 0175/87652
codice fiscale 85001810044 partita Iva 00300960044 - e-mail: protocollo@comunemanta.it

ART. 3 – 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. 4 – 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. Le modalità di determinazione delle risorse decentrate sono definite dall'art. 67 del C.C.N.L. triennio 2016-2018 del personale del Comparto Funzioni Locali, siglato il 21/05/2018 che le suddivide in due categorie:
 - risorse stabili" aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, di competenza dirigenziale, le quali vengono confermate con le stesse caratteristiche anche negli anni successivi ed integrate secondo le disposizioni previste dai nuovi contratti di lavoro;
 - risorse variabili aventi carattere di eventualità e di variabilità, annualmente modificabili e di competenza dell'organo politico che formula le direttive delineando gli indirizzi per la delegazione di parte pubblica, abilitata alle trattative nei contratti collettivi decentrati, in relazione agli obiettivi necessari al perseguimento del proprio programma di governo;
3. Il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività e per le prestazioni di lavoro straordinario per l'anno 2019 è stato determinato secondo i criteri dettati dall'art.68 del CCNL triennio 2016-2018 del 21 maggio 2018; le risorse sia stabili che variabili sono state rideterminate ai sensi della circolare della Ragioneria di Stato (Ministero Economie e Finanza di concerto con il Ministero della Funzione Pubblica) n.12 del 15 aprile 2011;
4. Con determinazione del Segretario Comunale n. 13 del 24.05.2019 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019 per un totale di Euro 61.362,49 di cui Euro 56.196,122 per la parte stabile ed Euro 5.166,27 per la parte variabile, secondo la



Comune di Manta

PROVINCIA DI CUNEO

PIAZZA DEL POPOLO, 1 - 12030 MANTA TEL. 0175/85205 FAX 0175/87652
codice fiscale 85001810044 partita Iva 00300960044 - e-mail: protocollo@comunemanta.it

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 al netto della decurtazione, prevista dall'art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014 delle altre riduzioni ai fini di legge. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019, costituito con determinazione del Segretario Comunale n. 13 del 24.05.2019., potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui al successivo art. 5 –punto 1. –lettera a) del presente contratto integrativo.

5. Le risorse variabili sono state ricalcolate nell'importo totale di € 5.166,27 e saranno destinate, ai sensi dell'art.17 lett.a)del CCNL 01/04/1999, per incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi;
6. Le risorse stabili sono determinate nell'importo totale di € 56.196,22 per cui il totale delle risorse finanziarie per l'anno 2019 risultano pari a € 61.362,49;
7. Le detrazioni per le progressioni orizzontali ammontano a € 31.202,75; il recupero delle progressioni orizzontali relative al dipendente cessato al 31/12/2015 ammonta a €3.435,77, relativo al personale cessato nel corso dell'anno 2018 ammonta a e. 3.820,05 un totale pari a € 7.255,82. Il calcolo dei differenziali delle progressioni orizzontali ammonta a € 1.012,95.
Conseguentemente il **Fondo disponibile per l'anno 2019** si consolida in € **36.402,61**;
8. Si rimanda alla preintesa sottoscritta il 03/12/2019 per i prospetti relativi alla costituzione del fondo 2019.

ART. 5 – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa per l'anno 2019 di cui al precedente art. 3, comma 3, quantificate in Euro 36.402,61, 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) Fino a Euro 4.000,00 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;
 - b) Fino a Euro 11.300,00 per le indennità di turno, le indennità di reperibilità, nonché per compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14/09/2000, finanziate con risorse stabili, le quali verranno erogate mensilmente secondo le misure contrattuali vigenti;
 - c) Fino a Euro 4.500 per i compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies commi 1 e 2, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 12 del presente contratto integrativo;

4/17



Comune di Manta

PROVINCIA DI CUNEO

PIAZZA DEL POPOLO, 1 - 12030 MANTA - TEL. 0175/85205 - FAX 0175/87652
codice fiscale 85001810044 - partita Iva 00300960044 - e-mail: protocollo@comunemanta.it

- d) Fino a Euro 1.900,00 (1.500,00 ISTAT e 400,00 SGATE) per i compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 14 del presente contratto integrativo.

La differenza tra il fondo disponibile Euro 36.402,61 e la somma dei punti a)+b)+c)+d) considerando le risorse che saranno effettivamente erogate (sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività), costituisce l'importo correlato ai premi della performance organizzativa, relativamente al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 6 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. 6 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

1. Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/piano della performance relativi all'Amministrazione nel complesso e/o alle singole strutture organizzative, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'ente.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra i vari obiettivi in base al peso di ciascuno rispetto al totale degli stessi, come definito dalla Giunta Comunale nel PEG/piano della performance (disciplina dal 01.01.2019).
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile di Posizione Organizzativa.

ART. 7 – PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. Destinatari degli incentivi di performance individuale:

- a) l' incentivo di performance può essere attribuito a tutti i dipendenti a tempo indeterminato che abbiano, nell'anno di riferimento, almeno 6 mesi di presenza effettiva in servizio;
- b) per i dipendenti a tempo determinato il requisito è l'essere stati in servizio nell'anno di riferimento per almeno sei mesi;
- c) e' escluso il personale a tempo determinato cui sia stato attribuito un assegno ad personam sostitutivo dei compensi accessori;



Comune di Manta

PROVINCIA DI CUNEO

PIAZZA DEL POPOLO, 1 - 12030 MANTA TEL. 0175/85205 FAX 0175/87652
codice fiscale 85001810044 partita Iva 00300960044 - e-mail: protocollo@comunemanta.it

- d) per i dipendenti con contratto a tempo determinato i mesi di servizio vengono sommati in caso di assunzione a tempo indeterminato, qualora non vi sia interruzione del servizio;
- e) ai dipendenti distaccati o comandati presso altri enti, qualora non percepiscano l'incentivo di produttività da parte degli enti medesimi nel periodo di distacco/comando, viene erogato il premio medio correlato relativo alla categoria giuridica di inquadramento;
- f) ai lavoratori che fruiscono dei distacchi sindacali, di cui all'accordo quadro, viene erogato il premio base (medio) correlato relativo alla categoria giuridica di inquadramento, ai sensi dell'art. 39 del CCNL 22.01.2004.

2. Correlazione tra punteggio di valutazione e valore della quota dell'incentivo di performance individuale:


- 1. l'erogazione degli incentivi di performance individuale può essere effettuata solo dopo l'attuazione del processo di valutazione, in base al quale ogni responsabile di Posizione Organizzativa procede entro il termine previsto nell'Ente a valutare il proprio personale, utilizzando l'apposita scheda di valutazione della performance individuale;
- 2. la scheda di valutazione può produrre un punteggio finale complessivo che può oscillare tra 0 e 100 punti.

3. Individuazione del valore delle quote di performance;

- 3. l'importo da destinare alla corresponsione dei compensi diretti ad incentivare la performance individuale viene quantificata ogni anno in sede di contrattazione decentrata integrativa;
- 4. le risorse di cui al comma 1 sono assegnate ai singoli Responsabili di Posizione Organizzativa in proporzione al numero dei dipendenti assegnati. Il conteggio dei dipendenti assegnati deve essere effettuato in base alla percentuale di servizio prestato da ognuno. La suddivisione viene fatta sulla base del numero succitato dei dipendenti assegnati e dell'importo teorico senza tenere in considerazione, in questa fase, di eventuali assenze;
- 5. una volta individuato il budget per settore, ciascun dipendente, sulla base della valutazione ottenuta, parteciperà al premio di performance sulla base delle seguenti modalità:
- 6. viene effettuata la somma dei punteggi attribuiti ai dipendenti e si divide la somma a disposizione per l'area per la somma dei punteggi. Si ottiene così un valore—punto di performance che verrà poi moltiplicato per il punteggio ottenuto dal singolo dipendente.

4. Maggiorazione del premio individuale:

- 1. ai dipendenti che conseguano le valutazioni >84/100, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett.b) (premi correlati alla performance individuale), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.





Comune di Manta

PROVINCIA DI CUNEO

PIAZZA DEL POPOLO, 1 - 12030 MANTA TEL. 0175/85205 FAX 0175/87652
codice fiscale 85001810044 partita Iva 00300960044 - e-mail: protocollo@comunemanta.it

2. la misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1;

Gli eventuali risparmi sono destinati al premio di performance previsto dall'art. 69 del CCNL 21.05.2018.

5. Mobilità

- Interna: se un dipendente, nel corso dell'anno di riferimento, ha cambiato settore o Responsabile di Posizione Organizzativa, come in alcuni casi correlati alla riorganizzazione dell'assetto direzionale, l'ultimo Responsabile di Posizione Organizzativa deve accordarsi con il/i responsabile/i di Posizione Organizzativa che si sono alternati per definire la valutazione relativa alla prestazione nel corso dell'anno in oggetto.
- Esterna: in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità verso altre pubbliche amministrazioni si procederà all'erogazione del compenso incentivante proporzionato al periodo effettivo di servizio.

6. Assenze e part-time

In tutti i casi di rapporto di lavoro part-time si procederà ad una decurtazione sul valore della performance individuale nella stessa percentuale in cui è articolato il rapporto stesso.

Per quanto riguarda i casi di aspettativa senza corresponsione del trattamento economico, la riduzione del compenso incentivante è parametrata ai mesi di assenza.

Nei casi di fruizione degli istituti finalizzati alla tutela della maternità e della paternità con diritto alla corresponsione del trattamento economico intero, non si procede ad alcuna decurtazione del compenso incentivante, mentre nel caso di fruizione degli istituti di cui sopra, con erogazione di trattamento economico ridotto o senza corresponsione di trattamento economico, si procederà ad una riduzione proporzionale dell'incentivo economico.

Nel caso di assenze per infortuni sul lavoro, di assenze dei portatori dei handicap secondo la legislazione vigente e di permessi ai sensi della legge n. 104/1992, non si procede alcuna riduzione del relativo compenso incentivante.

Gli eventuali risparmi sono destinati alla performance di settore/area interessati.

7. Schede di valutazione e ricorsi

Le schede di valutazione vanno consegnate al dipendente tramite colloquio individuale. I dipendenti possono presentare una motivata richiesta di modifica della valutazione al Responsabile di Posizione Organizzativa competente e per conoscenza al Segretario comunale, entro 15 giorni dal ricevimento della valutazione.

Il Responsabile decide in maniera definitiva nei dieci giorni successivi.



Comune di Manta

PROVINCIA DI CUNEO

PIAZZA DEL POPOLO, 1 - 12030 MANTA TEL. 0175/85205 FAX 0175/87652
codice fiscale 85001810044 partita Iva 00300960044 - e-mail: protocollo@comunemanta.it

ART. 8 – DIFFERENZIAMENTO DEL PREMIO INDIVIDUALE

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al precedente art. 6, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente fino ad un importo un massimo di euro 250,00.
2. Nel caso la quota determinata per il premio individuale non fosse sufficiente ai sensi del CCNL 21.05.2018 saranno utilizzate le eventuali economie realizzatesi nei vari fondi di cui all'art. 5 del presente contratto.
3. Il contingente massimo di personale a cui può essere attribuita la maggiorazione di cui al comma 1 è pari a n.2 e a parità di punteggio prevarrà l'anzianità di servizio.
4. I dipendenti che godono già di indennità di cui all'art. 70 quinquies non beneficiano di detta maggiorazione .
5. A parità di punteggio si valuta la percentuale delle presenze come criterio di attribuzione.

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

ART. 9 – CRITERI E MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLE PROCEDURE PER L'ATTRIBUZIONE DI NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE

1. A norma dell'art. 5, 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 presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria.
3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate ai premi della performance organizzativa, relativamente al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 6 del presente contratto integrativo.
4. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del primo gennaio di ogni anno del triennio contrattuale integrativo. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.
5. **Per l'anno 2019 il fondo destinato alle progressioni orizzontali è pari ad euro 2.500,00.** Le risorse non utilizzate per l'istituto della progressioni orizzontali confluiranno nel fondo destinato ai premi della performance organizzativa, relativamente al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 6 del presente contratto integrativo;

Seguono i


8/17



Comune di Manta

PROVINCIA DI CUNEO

PIAZZA DEL POPOLO, 1 - 12030 MANTA TEL. 0175/85205 FAX 0175/87652
codice fiscale 85001810044 partita Iva 00300960044 - e-mail: protocollo@comunemanta.it

CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

A) **Requisito periodo minimo di anzianità:**

ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economico in godimento, si considera quanto segue:

- ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.

B) **Criteri di valutazione a scalare:**

- il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto, secondo le modalità stabilite in attuazione dell'articolo 8 del presente CCI, considerando un punteggio >80/100 per le categorie B e C ed un punteggio >84/100 per le categorie D.
- ai fini dell'attribuzione del punteggio si considera la media del triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto
 - a parità di punteggio si dà precedenza a coloro che da più tempo non hanno beneficiato della progressione economica orizzontale
 - a parità di punteggio tra coloro che rientrano nel punto precedente, prevale l'anzianità di servizio nella medesima categoria.

Si rinvia alla contrattazione 2020 la valutazione del punteggio minimo e delle progressioni orizzontali della categoria D (DGCn. 119/2019).

C) **Procedimento:**

1. Per ciascun dipendente è compilata una scheda a cura del Responsabile di Posizione Organizzativa a cui il dipendente è assegnato;
2. Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio. In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 15 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il Responsabile di PO e il Segretario Comunale decidono in via definitiva;
3. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita ed approvata la graduatoria e comunicati gli esiti ai diretti interessati;

Le progressioni avranno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento, da determinarsi in sede di contrattazione decentrata, e consentiranno un solo incremento economico ogni triennio agli aventi titolo e comunque sino ad 1/3 del personale in servizio avente i requisiti al 1° gennaio dell'anno di riferimento, con arrotondamento all'unità superiore.

Su proposta della Giunta Comunale le progressioni orizzontali per la categoria D viene rinviata al 2020.

9/17



Comune di Manta

PROVINCIA DI CUNEO

PIAZZA DEL POPOLO, 1 - 12030 MANTA TEL. 0175/85205 FAX 0175/87652
codice fiscale 85001810044 partita Iva 00300960044 - e-mail: protocollo@comunemanta.it

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. 10 –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. **Il disagio** si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e sull'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

Ai sensi dell'art.70-bis l'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: €. 1,00- €. 10,00 come segue:

- a) Ai sensi art.70-bis comma 3b del CCNL 21/05/2018 si individuano i seguenti specifici settori di attività per i quali è corrisposta un'indennità di disagio:
 - settore tecnico – area manutenzione: attività sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata. Si riconosce un'indennità di disagio pari a € 3,5/giorno;
 - settore tecnico – autista scuolabus: attività sfavorevoli di orari, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata. Si riconosce un'indennità di disagio pari a € 1,5/giorno;
 - settore amministrativo – area tecnica edilizia privata - area amministrativa-segreteria e ufficio turistico e area servizi demografici: prestazione richiesta e resa per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata. Si riconosce un'indennità di disagio pari a € 3,0/giorno;
 - settore polizia locale: prestazione resa a chiamata per sostituzione autista scuolabus. Si riconosce indennità di disagio pari a € 5,0/giorno.

Tali indennità non dovranno comunque superare complessivamente € 10,00/giorno; la verifica verrà effettuata in sede di liquidazione e, se necessario, sarà ridotta proporzionalmente.

3. Sono considerate **attività a rischio**:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa),

10/17



Comune di Manta

PROVINCIA DI CUNEO

PIAZZA DEL POPOLO, 1 - 12030 MANTA TEL. 0175/85205 FAX 0175/87652
codice fiscale 85001810044 partita Iva 00300960044 - e-mail: protocollo@comunemanta.it

attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

Si riconosce un'indennità di rischio pari a € 1,5/giorno da destinarsi al personale del settore tecnico-area manutenzione ed autista scuolabus ;

4. Le **attività impicanti il maneggio valori** riguardano tutti i servizi di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili" ed "econo^mo". Si riconosce un'indennità di maneggio valori pari a € 2,0/giorno da destinarsi al personale nominato agente contabile.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

La presente disciplina trova applicazione dal 01.01.2019.

ART. 11 –INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO DI CUI ALL'ART. 56-QUINQUIES DEL CCNL 21/05/2018

1. L'indennità compete al personale di Polizia Locale che rende, in via continuativa, la propria attività lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza. A tal proposito si precisa :
 - a. "in via continuativa": il servizio esterno non deve essere saltuario, né occasionale, ma regolarmente svolto;
 - b. "attività lavorativa ordinaria giornaliera": l'attività indennizzata deve essere resa giornalmente in orario di lavoro ordinario e non straordinario;
 - c. "servizi esterni di vigilanza": deve trattarsi di servizi svolti in ambienti esterni rispetto all'ufficio e per attività di vigilanza (non amministrative).
2. L'indennità di servizio esterno non potrà essere riconosciuta nelle giornate non lavorative o di assenza per malattia o ferie.
3. Per il solo anno 2019 (per ovviare ad una mancanza organizzativa dovuta all' attesa della presa in servizio del responsabile dell'area, avvenuta dal 01/10/2019) e al personale di cui sopra , compete un'indennità giornaliera determinata in €1/giorno valutata sui rischi e disagi connessi. Dal 2020 il Responsabile dell'area vigilanza-polizia locale certificherà i giorni di effettiva prestazione del servizio di vigilanza esterno permettendo la retribuzione puntuale dell'indennità di cui al presente articolo che verrà definita in sede di prossima contrattazione
4. La presente disciplina trova applicazione dal 01.01.2019.



Comune di Manta

PROVINCIA DI CUNEO

PIAZZA DEL POPOLO, 1 - 12030 MANTA TEL. 0175/85205 FAX 0175/87652
codice fiscale 85001810044 partita Iva 00300960044 - e-mail: protocollo@comunemanta.it

ART. 12 – 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 l'eventuale esercizio di compiti che comportano le seguenti specifiche responsabilità, sino ad un massimo di 3.000,00 Euro lordi annui individuali (art. 70-quinques, comma 1, CCNL 21/05/2018) ;
 - 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 350,00 €. annui lordi a dipendente.
2. Ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 1 è prevista un'indennità di importo massimo non superiore, come già riportato precedentemente, a €. 3.000,00/annui lordi per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa.
 3. Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, quali aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che *saranno appositamente e formalmente individuate dal Sindaco con appositi decreti di nomina o con delibere di giunta comunale.*
 4. L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di €. 3.000,00 è determinato di anno in anno in sede di Accordo decentrato integrativo sull'utilizzo delle risorse decentrate, sulla base di una preventiva ricognizione interna tra i Responsabili di Posizioni Organizzative , ai fini del rilevamento preliminare del fabbisogno riconoscitivo.
 5. In ossequio alle decisioni assunte dall'amministrazione comunale come indicato nel comma 3 del presente articolo, nonché agli incarichi regolarmente conferiti ivi compresi quelli di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale , per l'anno 2019, è previsto *un fondo di €4.400,00 da erogare ai dipendenti individuati negli atti.*
 6. Le risorse non utilizzate per le indennità per le *specifiche responsabilità* confluiranno nel fondo destinato ai premi della performance organizzativa

12/17



Comune di Manta

PROVINCIA DI CUNEO

PIAZZA DEL POPOLO, 1 - 12030 MANTA TEL. 0175/85205 FAX 0175/87652
codice fiscale 85001810044 partita Iva 00300960044 - e-mail: protocollo@comunemanta.it

ART. 13 – INDENNITA' DI CUI ALL'ART. 56-SEXIES DEL CCNL 21/05/2018 INDENNITA' DI FUNZIONE

1. Al personale di Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, viene riconosciuta un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, fino ad un massimo di Euro 3.000,00 annui lordi, per dodici mensilità.
2. Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di *accordo annuale* per l'utilizzo delle risorse, come previsto dall'articolo 68, comma 2, lettera f) del CCNL.: per l'anno 2019 si riconosce un'indennità pari ad € 600,00 (€100,00 mensili), per ciascun agente di polizia locale non titolare di PO, al fine di riconoscere la responsabilità e la disponibilità richiesti per garantire il servizio scuolabus nei mesi scolastici da gennaio a giugno 2019.
Per i mesi da settembre a dicembre si riconosce un'indennità di disagio come indicato nel l'art.10.

CAPO VI – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (ART. 7, COMMA 4, LETT. g) CCNL 21/05/2018)

ART. 14 – INCENTIVI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

1. Rientrano in questa fattispecie i seguenti istituti finalizzati, sulla base di specifiche disposizioni di legge, all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:
 - a) compensi di cui all'art. 43 della L. n. 449/1997 (sponsorizzazione...);
 - b) incentivi per le "funzioni tecniche" di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i. ;
 - c) compensi per avvocatura di cui all'art. 27 del CCNL 14/09/2000;
 - d) incentivi per recupero evasione ICI di cui all'art. 59, comma 1, lettera p), del D. Lgs. n. 446/1997;
 - e) premi correlati ai risparmi da piani di razionalizzazione di cui all'art. 16, comma 5, del D. L. n. 98/2011;
 - f) risorse previste da entrate conto terzi.

Nel 2019 è prevista l'erogazione di €1.900,00 per risorse da entrate conto terzi (SGATE-ISTAT ANPR).



Comune di Manta

PROVINCIA DI CUNEO

PIAZZA DEL POPOLO, 1 - 12030 MANTA TEL. 0175/85205 FAX 0175/87652
codice fiscale 85001810044 partita Iva 00300960044 - e-mail: protocollo@comunemanta.it

CAPO VII – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO- ART. 72 (ART. 7, COMMA 4, LETT. h), CCNL 21/05/2018)

ART. 15 – IL “WELFARE INTEGRATIVO”

1. Gli oneri per la concessione al personale di benefici di natura assistenziale e sociale possono trovare copertura nelle disponibilità già stanziati dagli enti sulla base delle vigenti e specifiche disposizioni normative in materia.
2. Il Comune non può applicare la citata disciplina dell'art. 72 del CCNL del 21.05.2018 in quanto non ha mai stanziato risorse a tale finalità, sulla base di specifiche norme vigenti nel tempo. Il CCNL non prevede altre e diverse forme di finanziamento, neppure attraverso l'utilizzo delle generali risorse decentrate. Infatti, tale finalità non è presente tra le diverse modalità di utilizzo delle risorse decentrate fissate nell'art. 68 del medesimo CCNL del 21.05.2018
3. Erogazione buoni pasto sostitutivi del servizio mensa: l'istituto trova applicazione solo per i dipendenti il cui orario risulta articolato sull'intera giornata con la permanenza in servizio nelle ore pomeridiane di almeno ore 2 dopo il rientro, con pausa minima di minuti 30. Il valore del buono pasto è pari a € 5,29 erogati tramite ticket. Non sono considerati validi al fine dell'erogazione gli orari articolati su turni.
Viene sospeso l'istituto verrà valutato in sede di contrattazione 2020.

CAPO VIII – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO (ART. 7, COMMA 4, LETT. i), k), l), n), o), p), q), r), s), z) CCNL 21/05/2018)

ART. 16 – REPERIBILITA'

1. La disciplina della reperibilità è contenuta nell'articolo 24 del CCNL 2018 a cui si rimanda.
2. Per le aree di pronto intervento individuate dall'ente, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità.
3. Ciascun dipendente coinvolto nel servizio di reperibilità, in questo Comune, non può essere messo in reperibilità più di 6 volte in un mese, assicurando in ogni caso la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

Al momento nel Comune di Manta non vi sono dipendenti coinvolti in questo istituto.

ART. 17 – TURNI

1. La disciplina delle turnazioni è contenuta nell'articolo 23 del CCNL 2018 a cui si rimanda.
2. Nell'ente sono previsti i turni solo nell'area di vigilanza .

14/17



Comune di Manta

PROVINCIA DI CUNEO

PIAZZA DEL POPOLO, 1 - 12030 MANTA TEL. 0175/85205 FAX 0175/87652
codice fiscale 85001810044 partita Iva 00300960044 - e-mail: protocollo@comunemanta.it

ART. 18 – RAPPORTO DI LAVORO PARZIALE

Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53 CCNL 21.05.2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Il contingente di contratto è elevato fino al 30%, in presenza delle seguenti situazioni, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto:
 - presenza di gravi e documentate situazioni familiari ;
 - presenza di malati terminali quali figli e coniuge del richiedente.
3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

ART. 19 – LAVORO STRAORDINARIO, BANCA DELLE ORE E FLESSIBILITA'

1. Lavoro straordinario: l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 22, comma 2, del CCNL 21/05/2018, può essere elevato fino a n.8 mesi nei casi di calamità naturali.
2. La banca ore viene gestita dal sistema di rilevazione presenze /assenze e computato in automatico su ciascun dipendente.
3. Flessibilità: in base all'art.27 CCNL 21/05/2018 nell'orario flessibile giornaliero sono individuate fasce temporali di flessibilità in ingresso ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
4. Nel Comune di Manta è consentita sempre la flessibilità di 1 ora in ingresso , mentre la flessibilità in uscita è prevista solo nel caso in cui non vi sia apertura al pubblico dell'ufficio.
5. Non è prevista la flessibilità per i dipendenti della Polizia municipale il cui orario è articolato su turni.
6. L'istituto della flessibilità in uscita trova applicazione in prova dal 01.01.2020 fino al 31.12.2020. Salvo deliberazione contraria della giunta comunale, tale termine si ritiene tacitamente prorogato.

ART. 20 – ORARIO DI LAVORO E ORARIO MULTIPERIODALE (ARTT. 22 E 25 CCNL 21/05/2018)

1. Le esigenze organizzative dell'ente, specie quando sono legate a prevedibili o programmabili picchi di attività, possono essere affrontate con gli strumenti gestionali messi a disposizione dal contratto di lavoro.

15/17



Comune di Manta

PROVINCIA DI CUNEO

PIAZZA DEL POPOLO, 1 - 12030 MANTA - TEL. 0175/85205 - FAX 0175/87652
codice fiscale 85001810044 - partita Iva 00300960044 - e-mail: protocollo@comunemanta.it

2. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
3. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
 - situazione di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
 - presenza di eventi naturali (calamità) che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro.
4. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto in questo Ente non possono superare le 13 settimane.

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

ART. 21 – 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, 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 posizioni organizzative (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di Posizioni Organizzative 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.
3. Per tale istituto si fa riferimento all'apposito Regolamento Area delle posizioni organizzative approvato con DGC n.66/13.05.2019

CAPO X – DISCIPLINE PARTICOLARI (ART. 7, COMMA 4, LETT. m), CCNL 21/05/2018)

ART. 22 – MISURE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
 - l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D.Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii.;

16/17



Comune di Manta

PROVINCIA DI CUNEO

PIAZZA DEL POPOLO, 1 - 12030 MANTA - TEL. 0175/85205 - FAX 0175/87652
codice fiscale 85001810044 partita Iva 00300960044 - e-mail: protocollo@comunemanta.it

- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi;
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress-lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii.

Si prende atto che come da Deliberazione della Giunta Comunale n.119/10.12.2019:

- la richiesta della delegazione di parte sindacale del recupero della festa patronale di San Leone non viene accolta .
- la richiesta della delegazione di parte datoriale sull'introduzione per la categoria D della valutazione sulla complessità dell' area assegnata con decreto sindacale, non viene accolta.

Si sottoscrive in via definitiva e si dispone l'invio all'ARAN e allo CNEL .

LA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE

GARINO DOTT. Giacomo – Segretario Comunale

VULCANO Paolo – Sindaco

PAGLIERO Renato – Responsabile Servizio Finanziario

LA DELEGAZIONE SINDACALE RSU

CACCIOLLATO Gianluca

PAROLA Patrizia

OO.SS. Territoriali

NANE Ivan

CASTELLO Carmelo

PER CONDIVISIONE 24-12-2019

Carmelo Castello

