



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: segretario@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 2020**

**SOTTOSCRIZIONE INTESA DEFINITIVA**

L'anno **DUEMILAVENTI**, il giorno **VENTOTTO** del mese di **DICEMBRE** alle ore **QUINDICI**, si procede alla sottoscrizione del presente accordo definitivo sul contratto integrativo per il triennio 2019-2021 e per l'utilizzo delle risorse decentrate disponibili per l'anno **2020** tra la delegazione di parte pubblica, costituita da:

- MAZZOTTA Dott.ssa C. Donatella – Segretario Comunale
  - VULCANO Paolo – Sindaco in veste di uditoro,
  - PAGLIERO Renato – Responsabile Servizio Finanziario
- dalla delegazione sindacale interna (RSU) costituita dai Sigg.:

- CACCIOLATTO Gianluca
- GRINDATTO Roberta
- 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.;

---

Acquisita la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria firmata datata 27/11/2020 dal Responsabile dell'area amministrativa contabile;

Visto il parere dell'Organo di revisione in merito alla "Determinazione delle risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività" rilasciato con il verbale n.42 in data 27/11/2020 ed acquisito al protocollo con il n. 10555 in data 30/11/2020.

Vista la Deliberazione della Giunta comunale n. 93 in data 30/11/2020 con la quale è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2020, sulla base della Relazione del Responsabile del Servizio finanziario e dei dati forniti dallo stesso;

Vista la Deliberazione della Giunta comunale n. 101 del 18/12/2020 con la quale è stata approvata la preintesa firmata in data 14/12/2020 ed è stata autorizzata la sottoscrizione dell'intesa definitiva;

Dato atto che sussistono tutti i presupposti sostanziali e procedurali;





## 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: segretario@comunemanta.it

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 delle Regioni e delle Autonomie 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 2020 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 DGC n.93 in data 30/11/2020 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2020 per un totale di Euro 58.427,14 di cui Euro 56.120,81 per la parte stabile ed Euro 2.306,33 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 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 2020, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia

3



Comune di Manta  
PROVINCIA DEL CUNEO

PIAZZA DEL POPOLO, 1 - 12030 MANTA - TEL. 0175.85205 - FAX 0175.87652  
codice fiscale 85001810044 - partita iva 00300960044 - e-mail: segretario@comunemanta.it

- 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.

**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;

Per l'anno 2020 si stabilisce che non vengano effettuate progressioni. Pertanto le risorse non utilizzate pari ad € 2.500,00 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;

**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 una indennità di disagio:
  - settore tecnico – area manutenzione: attività sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata. Per l'autista di scuolabus



## 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: segretano@comunemanta.it

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. Si riconosce un'indennità di servizio esterno pari a € 1,0/giorno da destinarsi al personale di Polizia Locale anche titolare di PO.
4. La presente disciplina trova applicazione dal 01.01.2020.

### 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 apposito decreto di nomina.*
  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

11



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: segretano@comunemanta.it



1. Gli oneri per la concessione al personale di benefici di natura assistenziale e sociale possono trovare copertura nelle disponibilità già stanziare 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.  
Per l'anno 2020 non è prevista l'erogazione dei buoni pasto.

**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 .

**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 :



13











## Comune di Manta

PROVINCIA DI CUNEO

PIAZZA DEL POPOLO, 1 - 12010 MANTA - TEL. 0175/85205 - FAX 0175/87652

codice fiscale 85001810044 partita Iva 00300960044 - e-mail segretario@comunemanta.it

### 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.;
  - 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 sottoscrive in attesa dell'autorizzazione della Giunta Comunale alla sottoscrizione definitiva.