

**COMUNE DI MONTANERA
PROVINCIA DI CUNEO**

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE DIPENDENTE**

2024.

Sh

gp

[Signature]

MDF

[Signature]

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE PER L'ANNO 2024

In data 18 dicembre 2024
municipale del Comune di Montanera tra:

alle ore 15,00 presso la sede

la Delegazione di parte pubblica, (nominata con deliberazione della G. C. n. 61 del 6.12.2022
composta da:

- Fulvia Rossi - Presidente;

- Paolo Bruno - Membro

la Rappresentanza Sindacale Unitaria nelle persone dei sigg.:

- Paolo Giubergia;

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni
sindacali firmatarie del CCNL:

C.G.I.L. - FP: Gaspare Palermo;

C.I.S.L. - FP: Di Steffano Maurizio;

Le parti hanno sottoscritto il presente C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Montanera
relativo all'anno 2024.

1.2. SCHEMA DEL CONTRATTO INTEGRATIVO

Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto e obiettivi

Art. 2 Ambito di applicazione

Art. 3 Durata – Revisione

Art. 4 Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI

Titolo II - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO

Art. 5 Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

Titolo III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Art. 6 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance* (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)

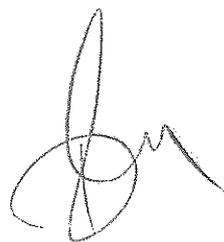
Titolo IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 7 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

Titolo V – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI

Art. 8 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018)

Art. 9 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)


gp

Titolo I -DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali in servizio presso il Comune di Montanera con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso il personale comandato o distaccato.

Art. 3

Durata -Revisione

1. Il presente CCI ha durata annuale, 2024 (parte economica). Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo e, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti -con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata -almeno sei mesi prima della scadenza.

2. In caso di disdetta, le disposizioni del presente CCI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Integrativo.

3. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso, le parti si impegnano a incontrarsi entro un mese dalla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

4. Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCI ha durata annuale.

Art. 4

Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI

1. La delegazione trattante si riunisce periodicamente -di norma con cadenza semestrale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto -al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCI.

gp

MDF



TITOLO II - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO

Art. 5

Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.
2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:

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 e alla 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.

In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato – per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, 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, senza alcun appiattimento retributivo;

b) le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori *performance*;

c) la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;

d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della *performance*, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:

- la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;

- la programmazione operativa e gestionale;

- la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;

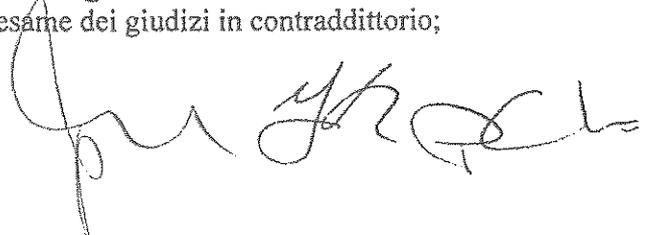
- la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;

- il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;

- i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della *performance* individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;

gp

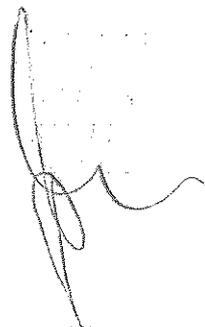
MDF



e) la *performance* individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.

3. Le risorse destinate alla *performance* organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato dall'Amministrazione.
4. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.
5. Una volta raggiunta la preintesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico-finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

Non vengono destinate risorse per la *performance* per l'anno 2024.



Titolo III -CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Art. 6

Criteria per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance* (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)

1. E' costituito uno specifico *budget* di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.
2. Il *budget* di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.
3. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla *performance* individuale, gli operatori che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 120 giorni lavorativi (o 4 mesi di calendario). Nella valutazione della *performance* individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.
4. Il dirigente/responsabile del Settore è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance*.
5. Ogni dirigente/responsabile, dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal Sistema di misurazione delle *performance*, comunica le valutazioni all'Ufficio personale dell'Ente, che provvede a suddividere le risorse stanziare tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.
6. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti/responsabili dei Settori sulla *performance* individuale del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle *performance*.
7. L'erogazione del premio della *performance* viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento.
8. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del *budget* di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.

Titolo IV -DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

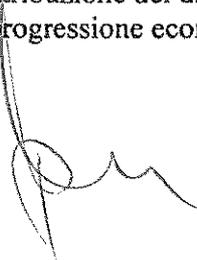
Art. 7

Criteria per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

1. Le parti convengono che i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse aree sono fissati dal CCI e sono valutati in riferimento alla data del 31.12. dell'anno precedente l'attribuzione del differenziale stipendiale.
2. A integrazione dei criteri fissati dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022 si prevede che:
 - a. titolarità del rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso il comune di Montanera alla data del 1 gennaio dell'anno di attribuzione del differenziale stipendiale;
 - b. l'intervallo di tempo dall'ultima progressione economica o differenziale è fissato in 3 anni;

gp

MDF







- c. l'intervallo temporale di cui al punto b) (3 anni) deve sussistere anche nel caso di nuova assunzione in categoria superiore, di passaggio fra aree (verticalizzazione) o di cessione di contratto per mobilità volontaria fra enti ;
- d. non vengono conteggiati, ai fini di cui sopra, eventuali periodi di servizio con contratto a tempo determinato, ad eccezione per il personale "stabilizzato" ai sensi della vigente normativa;
- e. relativamente all'anno 2024, non sono previste progressioni economiche / differenziali stipendiali;

3. I differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, di cui sopra. Fatto pari a 100 il punteggio massimo raggiungibile, la graduatoria per ogni singola area è fissata in base ai seguenti criteri:

- a. **55 punti** sulla base della media delle valutazioni degli ultimi 3 anni, perfezionate con la predisposizione della scheda di valutazione finale.

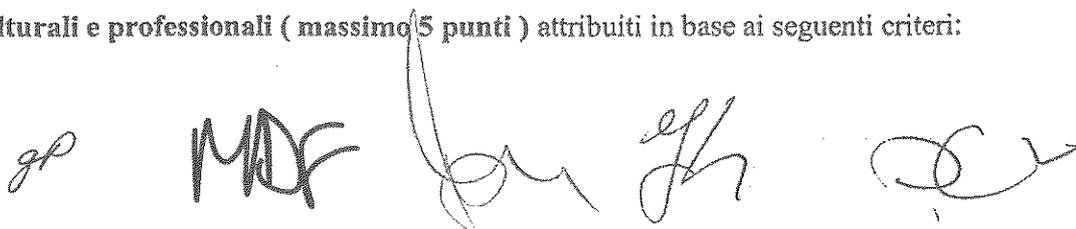
Il criterio viene così valorizzato ed è assegnato al/alla dipendente il punteggio medio ottenuto nei tre anni :

VALUTAZIONE	Punteggio
Ottimo	55
Buono	50
Discreto	45
Sufficiente	35
Lievemente insufficiente	10
Insufficiente	5
Gravemente insufficiente	/

- b. **esperienza professionale maturata nell'area e nel profilo (massimo 40 punti) attribuiti in base ai seguenti criteri:**

ESPERIENZA PROFESSIONALE	Parametro di valutazione	Punteggio massimo
Esperienza professionale maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione o assunzione o progressione fra aree, nel medesimo profilo o equivalente, anche a tempo parziale (ai fini di cui sopra si considera il servizio prestato nella stesso o in altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi) art. 14CCNL 16.11.2022	0,5 punti per ogni mese (le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono computate per l'intero mese)	Punti 40

- c. **titoli culturali e professionali (massimo 5 punti) attribuiti in base ai seguenti criteri:**



- 2 punti in relazione all'acquisizione, purchè attinenti con le attività svolte , di un titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno e/o a una abilitazione professionale successivamente all'ultima progressione economica/ differenziale stipendiale acquisita o , in caso negativo, all'assunzione;
- 2 punti in relazione al possesso di un titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno e/o di abilitazione professionale, purchè attinenti con le attività svolte ;
- 0,5 punti in relazione al possesso di una certificazione in ambito linguistico (esempio : First, Pet, Delf, esami in ambito universitario relativi a lingue straniere, con superamento finale) ;
- 0,5 punti in relazione al possesso di una certificazioni in ambito informatico (esempio : ECDL, ICDL) o tecnico;

4. Il punteggio complessivamente ottenuto in base ai criteri di cui al precedente comma 3 è aumentato del :

- 3 % per i dipendenti che non hanno avuto progressioni ec./ differenziali stipendiali negli ultimi 8 anni;
- 2 % per i dipendenti che non hanno avuto progressioni ec./ differenziali stipendiali negli ultimi 7 anni;
- 1 % per i dipendenti che non hanno avuto progressioni ec./ differenziali stipendiali negli ultimi 6 anni;

6. A parità di punteggio in graduatoria prevale, in successione il/la dipendente che si trova nelle seguenti situazioni :

- ha una maggiore aspettativa di progressione orizzontale/ differenziale stipendiale , determinata dal numero di giorni intercorrenti tra la data di ultima attribuzione di una progressione orizzontale / differenziale stipendiale, la progressione fra lke aree (verticalizzazione) o l'assunzione e la data del 31.12. dell'anno che precede l'attribuzione;
- è collocato/a nella posizione economica in godimento inferiore ;
- nel triennio preso in considerazione per la valutazione ha conseguito una migliore collocazione nelle face di merito relative alla valutazione;
- ha una maggiore anzianità di servizio presso il comune di Montanera;
- ha una maggiore anzianità di servizio presso la pubblica amministrazione;
- ha una maggiore età anagrafica;

6. Le parti concordano quanto segue:

- a. l'avvio della procedura di selezione verrà preventivamente comunicata alla RSU e alle organizzazioni sindacali territoriali fimatari del contratto , per consentire la massima diffusione a conoscenza della stessa;
- b. la disciplina della procedura di attribuzione delle progressioni orizzontali/differenziali stipendiali, come sopra definita, ha carattere sperimentale e le parti si impegnano a esaminare il risultato delle predette progressioni orizzontali con riserva di apportare modifiche / correttivi a valere per gli anni successivi.

Ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.



Titolo V -INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018)

L'Ente corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro", destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

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

Sono considerate "attività a rischio" quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendali es.:

- a) attività che comportano esposizione a sostanze pericolose catrame, bitume, fuliggine, oli minerali, paraffina e loro composti derivati e residui;
- b) lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
- c) interventi sul verde pubblico, di taglio o esbosco, con l'uso di mezzi meccanici e/o l'impiego di antiparassitarie;
- d) l'esercizio del trasporto con automezzi od altri veicoli per trasporto di cose con eventuali connesse operazioni accessorie di carico e scarico;
- e) permanenza in officine, centrali termiche, impianti di depurazione continua, impianti elettrici, reparti litografici e cucine per servizi all'infanzia.

Le "attività implicanti il maneggio valori" riguardano il personale adibito in via continuativa a servizi di cassa che comportino maneggio di denaro.

L'indennità condizioni di lavoro è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle medesime attività e viene definita nelle seguenti misure:

- la misura dell'indennità riferita ad "attività a rischio" è pari ad euro 1,00 per ogni giorno di effettiva esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale;
- la misura dell'indennità di maneggio non viene erogata.

Il Responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta annualmente lo svolgimento di attività soggette a rischio e maneggio valori.

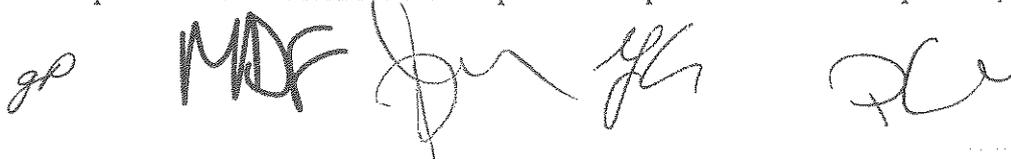
L'erogazione della relativa indennità viene definita annualmente con apposito atto a cura del Segretario Generale, su proposta dei singoli Responsabili di Servizio. In caso di compresenza di più fattispecie le indennità vengono tra loro sommate.

Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art.79 del CCNL 2019-2021. La stessa indennità trova applicazione, nella misura stabilita dal presente contratto integrativo, a far data dalla sua stipulazione.

Art. 9

Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)

1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori,



Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, fino a un massimo di €. 3.000,00 lordi annui individuali, elevabile a €. 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di EQ.

2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del CCNL 16 novembre 2022, possono essere conferite ai dipendenti posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai competenti dirigenti/responsabili di Settore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve essere scritto e adeguatamente motivato. Deve essere formalmente trasmesso al dipendente che, nel restituirlo firmato, ne prende visione e lo accetta.

3. Le fattispecie alle quali i dirigenti/responsabili di Settore devono fare riferimento, per il conferimento degli incarichi di cui al presente articolo, sono le seguenti:

a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità, che necessitano dell'ausilio di più professionalità;

b) responsabilità di procedimenti complessi e a conduzione fasica;

c) coordinamento di risorse umane;

d) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;

e) *attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;*

f) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;

g) responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.

5. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei dirigenti/responsabili di Settore in merito all'adozione dell'atto, questi ultimi sono comunque tenuti a verificare in via preliminare la disponibilità – a carico del Fondo risorse decentrate – delle necessarie risorse, in relazione a quanto stabilito dal CCI.

6. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di stipula del contratto integrativo, non sono frazionabili - anche nel caso di dipendenti assunti *part-time* - e vengono erogate mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi), nel caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno. È prevista, di norma annualmente, la verifica da parte del dirigente/responsabile del Settore interessato del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento delle specifiche responsabilità.

7. L'indennità nel comune di Montanera non viene erogata.