

# **Comune di Pignone**

## **Provincia di La Spezia**

### **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE PER IL TRIENNIO 2018-2020**

### **E PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI PER L'ANNO 2018**

Tra la Delegazione Trattante di parte pubblica composta da:

- Avv. Laura Castagna – Segretario Comunale;
  - Dott. Dario Bertolotto – Responsabile dell'area amministrativo contabile
- e

la delegazione sindacale composta da:

- la Rappresentanza Sindacale Unitaria:
  - Madonna Valentina – Istruttore amministrativo
- le Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di:
  - Raso Giorgio - Cisl
  - Lombardo Daniele CIGL

## **CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

### **ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA**

1. Il presente contratto decentrato integrativo disciplina le materie che la legge ed il contratto collettivo nazionale demandano a tale livello negoziale 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. Lo stesso ha durata triennale, dal 2018 al 2020 per quanto riguarda le materie di cui agli artt. 5 e seguenti, mentre ha durata annuale, per l'anno 2018, in riferimento ai criteri di ripartizione delle risorse del fondo tra le diverse modalità di utilizzo di cui al successivo capo II.
3. 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 –TEMPI, 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. 3 – 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. Con determinazione dirigenziale n. 97 del 08/10/2018 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2018 per un totale di Euro 15.572,09, di cui Euro 15.467,87 per la parte stabile ed Euro 104,22 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. Con deliberazione di G.C. n. 70 del 06/11/2018, sono stati forniti gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente per il triennio 2018-2020 e per la ripartizione delle risorse disponibili del fondo per l'anno 2018 tra le diverse modalità di utilizzo previste dal contratto nazionale.

3. Come risulta dalla determinazione dirigenziale n. 97 del 08/10/2018, le risorse decentrate disponibili per l'anno 2018, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018, per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, ammontano a Euro 15.572,09.

### **ART. 4 – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI**

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 3, comma 1, del presente contratto integrativo, 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, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e trasmessa alla delegazione sindacale firmataria del presente contratto, la quale è tenuta ad esprimere per iscritto il proprio consenso entro 15 giorni dal ricevimento della stessa. La delegazione trattante di parte sindacale potrà a tal fine richiedere all'Amministrazione un apposito incontro, nei modi e nei termini indicati nell'art. 2, comma 2, del presente contratto integrativo.

2. Le risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fisse, vengono utilizzate per il pagamento delle indennità di turno, reperibilità, compensi di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14/09/2000, necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale;

3. La restante quota del fondo, unitamente alle risorse di parte variabile ed alle economie di parte stabile di anni precedenti, viene utilizzata per il finanziamento delle varie indennità

contrattuali, nonché per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale. Le risorse destinate alla performance vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel piano della performance, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance vigente.

4. Le eventuali risorse aggiuntive variabili, annualmente previste ai sensi dell'art. 67, comma 4, del CCNL 21/05/2018, vengono destinate per il finanziamento delle varie indennità contrattuali e/o per i premi legati al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale da realizzare nel corso del periodo, come previsto nel piano della performance. Le parti si impegnano a verificare annualmente l'eventualità dell'integrazione, nel limite previsto dal CCNL, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa;

5. Le eventuali risorse aggiuntive variabili, annualmente previste ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett. b), del CCNL 21/05/2018 comprese le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), del CCNL 21/05/2018, vengono destinate per il conseguimento degli obiettivi, anche di mantenimento, da realizzare nel corso del periodo, come previsto nel piano della performance;

6. I compensi e le indennità contrattuali sono erogati sulla base del riconoscimento del merito, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività svolte.

7. Le progressioni orizzontali del personale dipendente non dirigente non vengono assegnate per il 2018 mentre per il 2019 2020 ci si riserva di valutare le risorse disponibili, nel caso verranno assegnate sulla base dei criteri di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., nonché della disciplina di cui all'art. 16 del CCNL 21/05/2018.

In conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale, con deliberazione n. 70/2018, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa per l'anno 2018 di cui al precedente art. 3, comma 3, quantificate in Euro 5.685,25, 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) Euro 2.517,25 per i premi correlati alla performance individuale, da destinare al personale non dirigente sulla base delle modalità previste dal presente contratto integrativo;

b) Euro 360,00 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, erogate mensilmente secondo le misure contrattuali vigenti;

c) Euro 1.800,00 per i compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 12 del presente contratto integrativo e del previgente CDI;

d) € 1.008,00 per il compenso per il disagio, riconosciuto al capo operaio cat. C1 profilo economico C2, all'operaio specializzato Cat. B1 profilo economico B4, e dipendente cat.A1, economica A4, per la pronta disponibilità in caso di eventi di protezione civile.

### **CAPO III – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE (ART. 7, COMMA 4, LETT. b), CCNL 21/05/2018)**

## **ART. 5 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

- 
- 
1. Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel 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.
  2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra i vari obiettivi come definito dalla Giunta Comunale nel piano della performance e attribuite in parti uguali per tutti gli obiettivi.
  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 Dirigente/Responsabile.

## **ART. 6 – PERFORMANCE INDIVIDUALE**

- 
- 
1. Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione G.C. n. 18 del 07/03/2017, in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel piano della performance, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
  2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente/Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita unitamente al sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con la suddetta DGC.



## **ART. 7 – DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE**

1. Con decorrenza 2019 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. Il contingente massimo di personale a cui può essere attribuita la maggiorazione di cui al comma 1 è pari a 1.
3. In caso di parità nei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri: media valutazione degli ultimi tre anni.

## **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. 8 –INDENNITA' CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 70-BIS DEL CCNL 21/05/2018**

1. Con decorrenza 2019 l'indennità per le 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. Per "attività disagiate" "attività esposte a rischi", "attività implicanti il maneggio valori" per l'anno 2018 si definiscono i seguenti importi:

- a) 0,52 per maneggio valori a giorno di presenza da riconoscere all'istruttore dell'area amministrativa nei soli giorni di presenza al lavoro;
- b) 1,00 euro per rischio ( operaio specializzato cat. B3 economica B4 per l'utilizzo di attrezzature e mezzi necessari alla manutenzione stradale e delle aree verdi nei soli giorni di presenza)
- c) € 28,00 mensili per il compenso per il disagio, riconosciuto al capo operaio cat. C1 profilo economico C2, all'operaio specializzato Cat. B1 profilo economico B4, e dipendente cat.A1, economica A4, per la pronta disponibilità in caso di eventi di protezione civile

3. L'individuazione dei dipendenti che hanno svolto il servizio in parola, nonché l'erogazione della relativa indennità viene definita con apposito atto del Responsabile di Area.

Con decorrenza 2019 in base alle disposizioni previste dall'art. 70 bis del CCNL 21/05/2018 le indennità di cui al comma 2 diventeranno le seguenti:

- 1 per maneggio valori a giorno di presenza ( sub.a);
- 1,00 euro al giorno per rischio ( operai) ( sub. b)
- 1,00 euro al giorno per indennità di disagio ( sub. c)

#### **ART. 9 –INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO DI CUI ALL'ART. 56-QUINQUES DEL CCNL 21/05/2018**

1. Con decorrenza 2019 al personale di Polizia Locale che, in via continuativa, svolge la propria prestazione ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera determinata in Euro 1,00 ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle medesime attività.

2.: L'individuazione dei dipendenti che hanno svolto il servizio in parola, nonché l'erogazione della relativa indennità viene definita con apposito atto del Responsabile di Area.

#### **ART. 10 – 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, di Euro 1500,00 lordi annui individuali (art. 70-quinques, comma 1, CCNL 21/05/2018) per la responsabilità di procedimenti particolarmente complessi del servizio Tributi;
- 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 (art. 70-quinques, comma 2, CCNL 21/05/2018). L'importo di tali compensi è determinato in euro 300,00 annui lordi.

2 Le risorse destinate alle indennità per le specifiche responsabilità sono ripartite *annualmente* a seguito di determinazione del Responsabile di Area.

**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. 11 – 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;
  - b) incentivi per le "funzioni tecniche" di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i. ( si rinvia allo specifico regolamento);
  - 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. 98/2001;
2. Gli incentivi dalla lett. a) alla lett. d), di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati sulla base della disciplina prevista nei rispettivi regolamenti comunali, con atto del Segretario Generale, su proposta dei rispettivi Dirigenti/Responsabili. I compensi di cui alla lett. e) del precedente comma 1, vengono erogati a consuntivo con atto del Segretario Generale, sulla base di quanto definito nel relativo piano di razionalizzazione in riferimento alle economie effettivamente realizzate, come certificate dall'Organo di revisione dell'Ente.

**ART. 12 – LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE**

1. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 38-bis del CCNL 14/09/2000, è pari a 50. Il dipendente deve effettuare almeno 1 ora di straordinario e non si calcolano le frazioni di ora inferiore a 1.
2. A richiesta del dipendente le ore in straordinario come sopra dettagliate confluiscono nella banca ore e devono essere fruite a recupero entro l'anno successivo.

**ART. 13 – FLESSIBILITA' E ORARIO MULTIPERIODALE**

Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono stabiliti i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita:  
30 minuti in entrata e in uscita salvo figure professionali particolari o esigenze di servizio che l'amministrazione potrà valutare così come eventuali situazioni personale e familiare.

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

**ART. 14 – 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, vengono definiti i seguenti criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa: percentuale di raggiungimento degli obiettivi e valutazione dei comportamenti individuali e organizzativi come già stabiliti nel vigente regolamento sulla misurazione e valutazione delle performance.
2. Gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, secondo quanto previsto dall'art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL 21/05/2018, vengono erogate alle posizioni organizzative, in aggiunta alla retribuzione di risultato, solo nel caso in cui le relative attività non siano connesse a responsabilità già remunerate attraverso la retribuzione di posizione riconosciuta alle medesime .

**ART. 15 – INCREMENTO DELLE RISORSE DESTINATE ALLE POSIZIONI  
ORGANIZZATIVE**

1. Le parti concordano che per gli anni 2019-2020 in caso di sblocco del limite previsto dal legislatore sul salario accessorio le risorse destinate alle posizioni organizzative (retribuzione di posizione e conseguentemente di risultato) vengano incrementate nei limiti della capacità di bilancio, in considerazione dei servizi assegnati, delle risorse umane finanziarie da gestire, della esposizione a responsabilità civile amministrativo contabile penale.

Letto, confermato e sottoscritto.

Pignone 17/12/2018

**LA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE**

Luigi Costa

[Signature]

**LA DELEGAZIONE SINDACALE**

**RSU**  
[Signature]  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**OO.SS. Territoriali**  
[Signature] FSCCL  
[Signature] ASL FP LIGURIA

