

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
DEL PERSONALE DEL COMUNE DI CAIRO MONTENOTTE  
PER GLI ANNI 2019/2021**

Oggi, ~~28 OTT, 2019~~ ~~2019~~ Cairo Montenotte, in una Sala del Palazzo Comunale  
Le delegazioni trattanti di cui all'art. 7 del CCNL 21/05/2018, nelle persone di:

Per la parte pubblica

Paolo Lambertini – Sindaco

Andrea Marengo – Dirigente Finanziario Amministrativo

Per la R.S.U. del Comune di Cairo Montenotte

Giorgia Rodino – C.G.I.L.

Laura Prato – C.G.I.L.

Michela Gianazzi – C.G.I.L.

Per le OO.SS.

Ennio Peluffo – C.G.I.L.

Enzo Vassallo – C.I.S.L.

Francesco Bertolo – U.I.L.

Visto il nuovo CCNL Funzioni Locali triennio 2016/2018 siglato in data 1/05/2018;

Preso atto:

- della Delibera n. del 159 DEL 03/10/2018 con cui la Giunta Comunale ha dato gli indirizzi alla Delegazione trattante di parte pubblica del personale di categoria per il nuovo Contratto Collettivo Decentrato integrativo 2019/2021 e per l'integrazione e distribuzione del Fondo delle risorse decentrate anno 2019;
- della Certificazione del Revisore sulla conformità alle norme contrattuali e di legge vigenti del CCDI personale non dirigente parte normativa triennio 2019-2021;
- della DGC n.171 del 16/10/2019 dichiarata immediatamente eseguibile, di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva Contratto Collettivo Decentrato integrativo parte normativa del personale di categoria del Comune di Cairo Montenotte triennio 2019-2021 e del contratto parte economica anno 2019;

**DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 1 – Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Cairo Montenotte di qualifica non dirigenziale e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6

mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).

2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal 01/01/2019, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

4. La sua durata è triennale salvo:

modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;

la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;

la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

5. Le parti si impegnano, con cadenza annuale, in relazione alla consistenza del fondo costituito e in relazione all'applicazione dei singoli istituti contrattuali, a verificare la sostenibilità delle pattuizioni del presente contratto e a procedere alle eventuali necessarie modifiche.

6. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o di contratto nazionale che contrastino con le disposizioni contenute nel contratto stesso. In tal caso, si applicherà l'art. 40, comma 3 quinquies del D.Lgs. n.165/2001 e [ss.mm.](#).

## **Art. 2 – Sistema delle relazioni sindacali.**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è stimato quale asse portante per l'innovazione, la qualificazione e il cambiamento della Pubblica Amministrazione sia sotto l'aspetto partecipativo che formativo di tutto il personale dipendente, in relazione agli obiettivi dell'Amministrazione e alle strategie dell'Organo di Governo e della Direzione Generale dell'Ente. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Ferma restando la disciplina delle relazioni sindacali stabilita dalla legge e dalla contrattazione collettiva, l'Amministrazione valorizza il ruolo delle relazioni sindacali nei seguenti ambiti:

- contribuire ad armonizzare nel concreto svolgimento dei rapporti di lavoro, la realizzazione degli obiettivi di efficacia, efficienza, speditezza, economicità e trasparenza, sanciti dalla Legge 241/90 con il benessere organizzativo e la crescita professionale del personale, secondo principi di solidarietà, informazione, prevenzione e superamento dei conflitti, crescita sociale;

- contribuire ad assicurare un assetto organizzativo moderno, flessibile, professionale, adeguato alle esigenze della Città e rispondente alle esigenze della programmazione politico-amministrativa, orientato al rispetto della persona del lavoratore, alle sue

attitudini e al suo ruolo, fondato sui principi cardine dell'autonomia manageriale e della responsabilità;

- assicurare la rappresentanza e la tutela dei lavoratori e dei loro specifici interessi in rapporto con le scelte, i programmi, le strategie e le azioni degli Organi di Governo, nel rispetto del vigente sistema legislativo delle competenze, dei ruoli istituzionali e secondo il metodo del dialogo e del confronto previsti dai CCNL;

- concorrere positivamente alla realizzazione di un ambiente di lavoro rispondente alla dignità del lavoro al servizio della P.A., superando le tensioni e la disparità, assicurando lo sviluppo e la partecipazione ai percorsi di carriera e di crescita professionale, la concorsualità e la trasparenza delle procedure, l'effettiva rispondenza fra ruolo e responsabilità assegnate, anche con lo sviluppo di proposte e/o studi propri circa la qualità dei servizi, le migliori modalità di soddisfacimento dell'utenza, l'indicazione di esperienze di valore significativo nel mondo delle Autonomie Locali anche sul piano della collaborazione internazionale, la promozione di convegni e incontri sul lavoro pubblico.

3. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare. Di ogni seduta sarà steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta di norma non oltre venti giorni dopo l'incontro precedente anche per posta elettronica.

### **Art. 3 - Regolamentazione del diritto di sciopero**

1. Ai sensi dell'Art. 1 della premessa al CCNL del 6/7/1995 i contingenti minimi di personale addetti ai servizi essenziali sono così individuati:

stato civile e servizio elettorale: n. 1 addetto per garantire la raccolta delle registrazioni di nascita e di morte; n. 1 addetto per lo svolgimento delle attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti;

igiene, sanità ed attività assistenziali: 1 addetto servizio cimiteriale limitatamente al trasporto, ricevimento e inumazione salme;

attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica: n. 2 addetti Polizia Municipale (1 per turno) per quanto riguarda lo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:

attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;

attività della centrale operativa;

d) servizio attinente alla rete stradale, fognaria e assistenza al servizio attinente alla rete stradale in caso di sgombero neve: n. 1 addetto;

2. Le procedure di attivazione sono regolamentate come segue:

i responsabili del funzionamento dei singoli uffici o servizi in occasione di ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;

i nominativi vengono comunicati agli interessati e entro il quinto giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;

è consentito al personale precettato di allontanarsi dal posto di lavoro ed effettuare lo sciopero una volta accertato che in servizio vi è sufficiente personale che non ha aderito allo sciopero che può garantire il servizio, dopo averne dato comunicazione al responsabile;

durante lo sciopero i funzionari dovranno astenersi dall'assegnazione di lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;

le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 15 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;

in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'amministrazione e al personale.

3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/1990 e successive modificazioni ed integrazioni.

#### **Art. 4 – Ambito della contrattazione integrativa.**

1. Le parti si danno reciprocamente atto e sono consapevoli che:

la contrattazione decentrata integrativa non può comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente; le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;

il presente contratto integrativo non può violare i vincoli derivanti dal CCNL, sia di carattere finanziario che di ogni altro tipo.

#### **Art. 5 – Obiettivi della contrattazione integrativa.**

1. Gli obiettivi da perseguire con l'applicazione del presente contratto sono in particolare: miglioramento della funzionalità dei servizi e dell'azione amministrativa nel suo complesso;

accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità dei dipendenti nonché valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori.

2. In tal senso le parti si danno reciprocamente atto e sono consapevoli che:

risulta fondamentale e prioritaria per lo sviluppo e la valorizzazione del personale dell'Ente l'incentivazione della performance individuale e organizzativa tenuto conto dei risultati conseguiti e degli esiti della valutazione della performance organizzativa in applicazione del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;

in sede di distribuzione delle risorse decentrate, laddove ritenuto dalle parti necessario, occorre prendere in considerazione l'implementazione di metodologie perequative volte a garantire un equilibrio nella ripartizione del salario accessorio nel caso di concorrenza tra diversi incentivi previsti da disposizioni di legge e contrattuali.

### **Art. 6 – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.**

1. L'Amministrazione dà tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

3. L'Amministrazione adotta le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

L'Amministrazione coinvolge, consulta ed informa il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente.

## **TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ**

### **Art. 7 – Principi generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

2. Le indennità di seguito riportate, come previsto dal CCNL di comparto Funzioni Locali, hanno la finalità di compensare particolari attività, prestazioni o disagi a cui il personale, per lo svolgimento della propria attività lavorativa, può essere sottoposto.

3. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio – fatto salvo quanto espressamente previsto nella disciplina dei singoli istituti del presente contratto - e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.

4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.

Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza annuale a cura del competente dirigente.

Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Contratto sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

5

## **Art. 8 – Indennità condizioni di lavoro**

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio e/o disagio e/o maneggio di valori di cassa. Le parti riconoscono una "indennità condizioni di lavoro", commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle seguenti attività ed importi giornalieri:

### **a. indennità maneggio valori**

per le attività che comportino maneggio di valori di cassa, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore annuale come stabiliti nel contratto decentrato economico annuale.

Le giornate interessate dal maneggio valori di cassa sono individuate in quelle di presenza in servizio certificate dalla timbratura.

### **b. indennità rischio**

per le attività che comportano continua e diretta esposizione a rischio pregiudizievole per la salute e per l'integrità personale compete un'indennità giornaliera lorda come stabilita nel contratto decentrato economico annuale.

Le prestazioni di lavoro che comportano esposizione a rischio sono le seguenti:

- l'impiego di attrezzature e strumenti, azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti, potenzialmente atti a determinare lesioni, traumi o malattie anche non permanenti. Il personale che può percepire l'indennità è quello appartenente al profilo di operaio;

- attività svolte su piattaforme di lavoro elevabili, fisse o mobili;

- manipolazione di materiale elettrico. Il personale che può percepire l'indennità è quello appartenente al profilo di collaboratore professionale elettricista;

### **c. indennità disagio**

per le attività che comportano per il dipendente un disagio dovuto alla particolare gravosità, non comune alla generalità delle lavorazioni e dei dipendenti, che le eseguono competono le indennità come stabilite nel contratto decentrato economico annuale.

2. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal presente articolo, non si può comunque superare il valore massimo giornaliero previsto dal contratto nazionale che è pari a 10,00 Euro.

L'individuazione e comunicazione dei dipendenti interessati dal presente articolo è effettuata dal Dirigente responsabile della struttura di appartenenza con atto motivato.

La presente indennità avrà decorrenza dalla sottoscrizione del presente contratto.

## **Art. 9 – Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità ex art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.5.2018**

1. Il presente articolo disciplina l'indennità che compensa le specifiche responsabilità a Ufficiale di stato civile e anagrafe, Ufficiale elettorale, Ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori, con un importo fino ad un massimo di € 350,00 annui lordi.

L'indennità spetta al personale che esercita tali responsabilità, compiti e funzioni sulla base di specifico atto di conferimento dell'incarico.

2. E' esclusa la possibilità che il medesimo soggetto sia compensato per responsabilità ex art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018.

3. Il Dirigente indica i nominativi ed i mesi di copertura della posizione di cui al presente articolo.

**Art. 10 – Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità ex art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018**

1. Il presente articolo ha per oggetto la disciplina del sistema di pesatura delle posizioni di specifica responsabilità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con l'indennità di funzione ex art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018 e sue modifiche ed integrazioni.

2. La materia è stata già disciplinata da apposito regolamento approvato in sede di contrattazione decentrata e formalizzato con deliberazione della Giunta Comunale nr 175 del 14/11/2018.

Per la disciplina dell'Istituto si richiama il regolamento di cui al punto precedente.

La presente disciplina avrà decorrenza dall'anno 2019.

**Art. 11 - Indennità di reperibilità**

1. Le aree di pronto intervento vengono definite con delibera di Giunta, previa informazione alle OO.SS. e le articolazioni dei turni di reperibilità sono stabilite dal Dirigente di Servizio competente secondo quanto previsto dall'art. 24 del CCNL Funzioni Locali Triennio 2016/2018 del 21/05/2018.

2. Ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett k) e dell'art. 24 comma 4 del CCNL 2018, nell'ambito delle aree di pronto intervento come sopra individuate dall'Ente, in considerazione della peculiarità delle funzioni afferenti all'area della protezione civile in casi di emergenze e calamità per la fondamentale comunicazione alla cittadinanza, nonché della peculiarità delle funzioni afferenti l'area di pronto intervento "manutenzione", i dipendenti inseriti nei gruppi di reperibilità possono essere posti in reperibilità fino ad un massimo di n. 8 volte al mese.

In considerazione della fondamentale attività richiesta, ai dipendenti afferenti alle aree di reperibilità sopra indicate al precedente punto 2 viene corrisposta l'indennità che viene stabilita in sede di contratto decentrato economico annuale per tutte le volte che i dipendenti stessi sono posti in reperibilità.

3. Ad eccezione di quanto stabilito ai precedenti commi 2 e 3, si applica la disciplina prevista nel già citato articolo 24 del CCNL Funzioni Locali Triennio 2016/2018 del 21/05/2018

**INDENNITA' E DISCIPLINE DELLA POLIZIA LOCALE**

**Art. 12 – Prestazioni soggette a pagamento rese dalla polizia locale a favore di terzi**

1. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi dell'art. 22 comma 3 del D.L. 50 del 2017 convertito nella Legge 96/2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi.

Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.

### **Art. 13 – Indennità di servizio esterno**

1.L'indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018 viene erogata al personale della polizia locale che rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

2. Gli importi giornalieri da riconoscere sono stabiliti nel contratto decentrato economico annuale .

Si intende servizio esterno giornaliero il servizio prestato all'esterno per un periodo di 4 ore per ogni giornata lavorativa.

3. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 7.

4. L'indennità di servizio esterno viene riconosciuta agli aventi diritto su attestazione da parte del Comandante del Corpo di Polizia Comunale.

### **Art. 14 – Indennità di funzione**

1.L'indennità disciplinata dall'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'esercizio di compiti di responsabilità al personale di Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D che non sia titolare di Posizione Organizzativa. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018 (particolari responsabilità – articolo 9 presente contratto). L'attribuzione dell'indennità di funzione deve risultare da apposito provvedimento adottato dal Comandante della Polizia Municipale.

2. L'indennità è correlata ai compiti, alle attività, alle responsabilità connesse al grado effettivamente svolto.

3. I criteri per l'assegnazione dell'Istituto di cui al presente articolo sono quelli previsti per l'assegnazione delle particolari responsabilità di cui all'articolo 9 del presente contratto. L'indennità prevista è determinata con i medesimi criteri previsti per le particolari responsabilità di cui all'articolo 9 del presente contratto.

## **PREMIALITA'**



### **Art. 15 – Premi correlati alla performance**

1.L'attribuzione dei premi collegati alla performance avviene a seguito del processo di misurazione e valutazione come previsto dal Sistema di valutazione della performance per il personale del Comune di Cairo Montenotte.

2. La somma complessivamente destinata annualmente all'incentivazione della performance dei dipendenti viene ripartita come segue:

Al fondo incentivazione performance individuale viene assegnato come da CCNL il 30% delle risorse di parte variabile. Al fondo incentivazione performance organizzativa vengono assegnate le risorse del fondo non assegnate ad altri istituti.

### **Art. 16 – Premi correlati alla performance organizzativa**

1.Le risorse dedicate alla performance organizzativa vengono suddivise tra i settori della dirigenza esistenti all'interno del Comune in ragione dei dipendenti assegnati alla dirigenza stessa senza distinzione di categoria o di differenziazioni stipendiali.

2. Le risorse così determinate in capo a ciascun settore vengono quantificate per la liquidazione in misura pari alla percentuale dello stato di raggiungimento degli obiettivi indicati per il settore ed approvati dall'Amministrazione nella deliberazione di cui all'articolo 169, comma 3 bis, del Dlgs 267/2000.

2. Lo stato di raggiungimento degli obiettivi, per l'anno di riferimento, è quello certificato dall'OIV nella relazione annuale sulle performance.

3. La ripartizione delle risorse al personale di ciascun settore per il budget determinato in sede di liquidazione, avviene senza distinzione di categoria o differenziazione salariale.

4. Nel caso in cui si generassero economie derivanti dal mancato raggiungimento degli obiettivi di performance da parte di uno o più settori, le stesse economie verranno mantenute sul fondo e portate quale incremento del fondo decentrato dell'anno successivo.

### **Art. 17 – Premi correlati alla performance individuale**

1.La valutazione della performance individuale è effettuata dal Dirigente competente compilando la scheda di valutazione prevista dal vigente Sistema di Valutazione della Performance.

2. Le risorse dedicate alla performance individuale vengono suddivise tra i settori della dirigenza esistenti all'interno del Comune in ragione dei dipendenti assegnati alla dirigenza stessa senza distinzione di categoria o di differenziazioni stipendiali.

3. L'importo del totale delle risorse della performance individuale comprende la maggiorazione del 30% previste dall'articolo 69 CCNL per cui nell'assegnazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett.b), l'importo è ridotto del 30%. (tot risorse della performance individuale art. 68= Tot risorse della performance individuale art 68 – 30% differenziazione del premio individuale art. 69).

4. La ripartizione del fondo per la quota che non comprende il premio individuale di cui all'articolo 69 CCNL al personale di ciascun settore e per il budget determinato, avviene senza distinzione di categoria o differenziazione salariale sulla base delle pagelle di valutazione.

5. Il fondo delle risorse di cui all'articolo 69 del CCNL viene ripartito tra i settori della dirigenza esistenti all'interno del Comune in ragione dei dipendenti assegnati alla dirigenza stessa senza distinzione di categoria o di differenziazioni stipendiali.
6. Stabiliti i budget di settore per il fondo delle risorse dei cui all'articolo 69 sopra citato, l'assegnazione avviene nei confronti del 10%, individuati fra quelli che hanno la migliore valutazione, del personale di ciascun settore nei limiti del budget assegnato senza distinzione di categoria o di differenziazioni stipendiali sulla base delle pagelle di valutazione.
7. Per l'assegnazione del premio individuale art 68 occorre una valutazione positiva nel sistema adottato dal Comune.

#### **Art. 18 – Premi correlati ad obiettivi di miglioramento e/o di mantenimento**

1. Al fine di valorizzare e incentivare i dipendenti impegnati nella realizzazione di obiettivi annuali, definiti negli strumenti di programmazione dell'Ente, tesi anche al mantenimento dei servizi e delle attività, possono essere dedicate risorse commisurate all'impegno profuso dai dipendenti coinvolti nella realizzazione degli stessi.
2. Le risorse di cui al primo comma del presente articolo sono finanziate con le risorse di cui al comma 3, lettera i) dell'articolo 67 CCNL.

#### **Art. 19 – Decorrenza**

1. Gli effetti economici del presente contratto decentrato hanno effetto per l'anno 2019 dal 1 luglio 2019 ad eccezione dell'Istituto Progressioni Economiche Orizzontali che avrà decorrenza dal 1 gennaio 2019.
2. Per gli anni successivi, eventuali variazioni avranno decorrenza dalla data stabilita in sede di contrattazione decentrata.

#### **Art. 20 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.**

1. Le risorse per la retribuzione di risultato del personale incaricato di Posizione Organizzativa vengono ripartite sulla base delle valutazioni effettuate dall'OIV.

### **PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

#### **Art. 21 – Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria**

1. Le progressioni orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti con contratto a tempo indeterminato in coerenza con il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi ed in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale rilevate dal Sistema di Valutazione della Performance vigente.
2. Ai fini della progressione economica orizzontale, il dipendente deve essere in possesso, alla data di decorrenza della progressione, del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
3. Ulteriori criteri integrativi rispetto a quello stabilito dal comma 1 del presente articolo potranno essere definiti in sede di contrattazione decentrata anno per anno.

4. La Progressione Economica Orizzontale avrà decorrenza dal 1 gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

**Art. 22 – Metodologia di valutazione ai fini della progressione economica orizzontale**

1. Per il riconoscimento della Progressione Economica Orizzontale (P.E.O.), verranno considerati gli esiti derivanti dal Sistema di valutazione della performance individuale risultante dalle pagelle del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.

2. Le progressioni avverranno nei confronti del personale che ha ottenuto maggior punteggio e nei limiti del budget assegnato per l'istituto in sede di contrattazione decentrata. Nel caso di parità di punteggio e budget insufficiente, il criterio da adottare verrà stabilito in sede di contrattazione decentrata. Eventuali resti di risorse non assegnate ritornano nelle risorse del fondo decentrato.

**COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

**Art. 23 - Incentivo per funzioni tecniche e per Incentivo recupero evasione tributaria  
- Ripartizione incentivo**

La materia è regolata da specifici regolamenti da approvare dalla Giunta Comunale e che sono oggetto di contrattazione decentrata.

**SPECIFICI ISTITUTI**

**Art. 24 - Buoni pasto**

La disciplina è contenuta nella deliberazione della Giunta Comunale nr 23 del 14/02/2012 a cui si fa espresso richiamo

**Art. 25 - Welfare integrativo**

Le parti si impegnano ad attivare un confronto a partire dall'anno 2019, relativamente alle misure di sostegno di cui all'art. 72 del CCNL 21 maggio 2018.

**Art. 26 - Destinazione proventi ex art. 208 del D.Lgs. n. 285 /1992**

1. Le somme destinate a finalità previdenziali ed assistenziali ai sensi dell'art. 56 quater del CCNL 21.05.2018 sono specificate e quantificate nella deliberazione della Giunta Comunale che definisce la destinazione dei proventi in questione nel rispetto della normativa di cui all'art. 208 del D.Lgs. n. 285/1992.

**Art. 27 - Criteri di individuazione delle fasce di flessibilità in entrata e in uscita.**

1. L'Ente nell'individuazione delle fasce di flessibilità al fine di garantire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, deve tenere conto dei criteri legati all'esigenze di servizio dell'ente, all'accessibilità dell'utenza ai servizi erogati dall'ente, all'orario di apertura al pubblico, alle esigenze legate al funzionamento dell'intero

apparato amministrativo, all'ubicazione delle sedi dell'ente che per la loro dislocazione consentano la raggiungibilità con vari mezzi.

2. E' prevista la possibilità di entrata posticipata rispetto all'orario di inizio del servizio del mattino di un'ora e conseguentemente l'uscita posticipata al fine di assolvere al debito orario giornaliero.

3. Eventuali ulteriori forme di flessibilità di orario dovranno essere valutate ed adottate a cura del Dirigente del servizio interessato nel rispetto delle disposizioni di legge e di regolamento vigenti.

### **Art. 28 - Criteri relativi alla Formazione**

1. E' destinata alla formazione del personale una quota annua non inferiore all'1% del monte salari, come previsto dal CCNL all'art.49 – ter comma 12.

2. La formazione dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:

- a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;

- a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;

3. E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso Enti pubblici o presso Agenzie formative.

4. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità. Ogni Dirigente/Funziionario si impegna ad elaborare un elenco di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione.

Per la parte pubblica

Paolo Lambertini – Sindaco

Andrea Marengo – Dirigente Finanziario Amministrativo

Per la R.S.U. del Comune di Cairo Montenotte

Giorgia Rodino – C.G.I.L.

Laura Prato – C.G.I.L.

Michela Gianazzi – C.G.I.L.

Per le OO.SS.

Ennio Peluffo – C.G.I.L.

Enzo Vassallo – C.I.S.L.

Francesco Bertolo – U.I.L.

128 OTT. 2019