



COMUNE DI MILLESIMO

PROVINCIA DI SAVONA

Tel. 019/564007 - Fax 019/564368

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO - ANNO 2020

Il giorno 29/12/2020 alle ore 8:30 presso la sala Giunta del Comune di Millesimo si è riunita la Delegazione Trattante alla presenza di:

SINDACATO - CGIL PROVINCIALE - PELUFFO ENNIO
SINDACATO - CISL PROVINCIALE - VASSALLO VINCENZO
SINDACATO - UIL PROVINCIALE - BERTOLO FRANCESCO
RSU - ZUCCONI TIZIANA
RSU - SALVETTO ANDREA
RSU - MARZULLO CATERINA
DELEG. TRATTANTE PARTE DATORIALE:
SEGRETARIO COMUNALE - BAGNASCO PAOLA PIERA
DELEG. TRATTANTE - PREGLIASCO GIOVANNA
I partecipanti sono collegati in videoconferenza

Aperta la seduta

Richiamata la deliberazione Giunta Comunale n. 121 del 19.12.2020 avente per oggetto: "Contrattazione decentrata 2020 - approvazione contratto integrativo 2020 - autorizzazione alla sottoscrizione."

Si procede al perfezionamento definitivo del contratto integrativo decentrato anno 2020.

1) COSTITUZIONE FONDO PRODUTTIVITA' 2020 E UTILIZZO RISORSE

Viene rapidamente illustrato l'utilizzo del fondo e le disponibilità del fondo assicurando che tutto quanto è stato precedentemente concordato è stato portato a termine. Si dà atto che ormai da anni si utilizzano parte dei fondi destinati alla parte stabile del fondo per finanziare il variabile pertanto si ritiene di mantenere tale condotta vista l'impossibilità di aumentare il fondo.

Facendo seguito alle precedenti riunioni e verbali si conferma:

per l'anno 2020

Indennità condizioni di lavoro art. 70 – bis commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività

Disagio su orario particolarmente disagiato - spezzato € 2 al giorno per i dipendenti che hanno un orario **occasionalmente disagiato** viene riconosciuto per interventi su chiamata ulteriori € 9,00

Esposizione a rischi e pertanto dannose e pericolose per la salute:

- € 1,50 al giorno per il personale operaio esposto al rischio;
- € 2,00 al giorno per il personale della Casa di Riposo esposto a rischio

Maneggio valori € 1,50 al giorno all'economista, € 1,00 al giorno alle altre figure

A decorrere dall'anno 2021 l'indennità di esposizione al rischio viene fissata in € 1,00 al giorno, salvo una maggiore disponibilità di risorse all'esito di eventuali pensionamenti.

Indennità di servizio esterno art. 56 – quinquies - vigilanza

Al personale della Polizia Municipale, non titolare di posizione organizzativa, si conferma una indennità di servizio esterno pari a € 1,00 al giorno di effettiva presenza e di prestazione lavorativa ordinaria in servizi esterni di vigilanza.

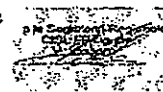
Indennità specifiche responsabilità art. 70 quinquies –

€ 12.275,00 in ragione annua alle posizioni individuate tramite il seguente sistema di pesatura. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018 si intendono le seguenti attività:

- Direzione, ovvero coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
- Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa superiore ai 2 mesi.
- Direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.
- Svolgimento di funzioni per cui è prevista obbligatoriamente l'iscrizione ad un albo professionale.

1. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino a 3.000,00 € è determinato in relazione alle seguenti variabili:

- **Grado di Complessità: 33%**
 - Grado di complessità Giuridica: valore 1/3 del 33%
 - Grado di complessità Tecnica: valore 1/3 del 33%
 - Grado di complessità Gestionale valore 1/3 del 33%
- **Complessità direzionali organizzative: 33%**
 - Responsabilità organizzativa: valore 1/6 del 33%;
 - Complessità incarico tecnico organizzativo: valore 1/6 del 33%;
 - Grado relazioni esterne: valore 1/6 del 33%;



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'luc', 'mc', and others.

- Grado relazioni interne: valore 1/6 del 33%;
- Innovazione e sviluppo: valore 1/6 del 33%;
- Attività di studio e ricerca: valore 1/6 del 33%;
- Responsabilità: 33%
 - Responsabilità Economica: valore 1/3 del 33%;
 - Responsabilità Amministrativa: valore 1/3 del 33%;
 - Strategicità: valore 1/3 del 33%;

2. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.

3. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Responsabile di Servizio, mediante Decreto di nomina motivato. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nel decreto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. Il Responsabile di Servizio verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.

4. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:

- a. determinazione del budget;
- b. ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di 3.000,00 €;
- c. in caso di superamento del budget previsto, riassegnazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.

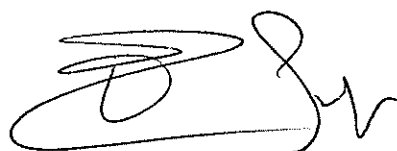


Progressioni orizzontali



1. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione e nel limite del budget annuale a disposizione.

2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale.

3. Partecipa alle progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il Dirigente dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo.

he   

4. A tal fine il personale appartenente alla Categoria per la quale sono previste progressioni, è inserito in una graduatoria in base al punteggio riportato. Il punteggio è dato dalla somma dei seguenti sottocriteri:

a. La media delle valutazioni del triennio precedente, a cui viene conferito un peso pari a 80;

b. l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento si identifica con lo sviluppo ed il miglioramento delle conoscenze e della capacità di svolgere, con efficacia e padronanza tecnica, le mansioni affidate, per effetto del servizio prestato, a cui viene conferito un peso pari a 20.

5. Nel caso in cui un dipendente non sia in possesso del requisito di cui al comma 5 lett. a), viene preso in considerazione la valutazione ottenuta nell'arco dei cinque anni precedenti.

6. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.

Procedura per l'assegnazione delle progressioni economiche

1. Determinati i punteggi come all'articolo precedente, viene stilata una graduatoria dal punteggio più alto al punteggio più basso.

2. Vista la graduatoria di cui sopra si procede ad assegnare le progressioni seguendo l'ordine e sino al raggiungimento del budget fissato per l'annualità di riferimento.

3. All'esito della selezione, eventuali resti non sufficienti a garantire la progressione al primo dipendente che ne avrebbe diritto, confluiscono nella produttività, in base alle valutazioni espresse tramite il vigente sistema di valutazione e misurazione della performance.

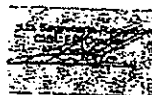
4. la decorrenza è fissata al 01/01/2020.

5. Le parti concordano, verificata la disponibilità di risorse sul fondo 2021, di attivare la procedura per assegnare ulteriori progressioni, nel rispetto dei criteri di cui sopra. Tali ultime progressioni avranno decorrenza 01/01/2021.

Indennità di turno

Indennità di turno a chi effettivamente presta il turno, remunerandola come previsto dal CCNL, al personale della Casa di Riposo.

Per l'anno 2020 non è prevista l'erogazione dell'indennità di turno al personale della Polizia Municipale, in quanto non ne ricorrono i presupposti.



Differenziazione del premio individuale

Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018 il 30% (CCNL prevede almeno che i più meritevoli guadagnino almeno il 30% in più rispetto al premio medio) di tale budget è attribuito alla maggiorazione del premio. La quota cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari al 20 % del personale partecipante al premio della performance individuale. Per quanto riguarda l'annualità 2019 che, alla data del presente contratto, non è ancora stata erogata, si stabilisce, a modifica del precedente contratto decentrato

sottoscritto in data 20.11.2019, che la percentuale del personale avente diritto alla maggiorazione è pari al 20%, anziché una unità.

Fondo indennità di posizione responsabili

1. Il budget di premio di risultato individuale è correlato alla performance assegnata alla posizione organizzativa annualmente e pesata secondo il sistema di valutazione.
2. Il budget individuale per posizione è parte del fondo di risultato, quest'ultimo pari, per il 2020, al 19% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento. L'erogazione dell'indennità di risultato verrà parametrata per il 15% in proporzione all'indennità di posizione percepita e per il restante parte disponibile in base alle schede di valutazione e alle fasce di cui alla delibera G.C. 121 del 15.12.2011 avente per oggetto: "sistema integrato di misurazione e valutazione del personale dell'ente".
3. Per quanto riguarda l'annualità 2019 che, alla data del presente contratto, non è ancora stata erogata, si stabilisce, a modifica del precedente contratto decentrato sottoscritto in data 20.11.2019, che il fondo di risultato è pari al 24% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento. L'erogazione dell'indennità di risultato avviene, per il 15% del budget a disposizione, in proporzione all'indennità di posizione percepita e per il restante parte disponibile in base alle schede di valutazione e alle fasce di cui alla delibera G.C. 121 del 15.12.2011 avente per oggetto: "sistema integrato di misurazione e valutazione del personale dell'ente".

Previdenza complementare personale Polizia Locale

1. Viene istituito un Fondo, finanziato per forme di previdenza ed assistenza complementare del personale di Polizia Locale, con i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi, ai sensi dell'art. 208, commi 4 e 5, del D.Lgs.n.285/1992 e successive modificazioni ed integrazioni, in misura variabile, annualmente definita con deliberazione della giunta comunale e per un importo minimo di euro 750,00 per ciascun destinatario, al personale appartenenti alla Polizia Locale del Comune di MILLESIMO, a tempo indeterminato non amministrativo come disciplinato da apposito regolamento deliberato dalla Giunta Comunale con atto n. 114 del 5/12/2020

Risorse destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale personale dei Livelli

- 1) Le risorse destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione degli istituti contrattuali di cui all' art. 17 ccnl 1-4-99, ovvero sono ricondotte agli obiettivi/processi di performance solo se certificati performanti dall'OIV, secondo i criteri definiti dall'art. 37 del CCNL 22.01.2001 e dagli artt. 5 comma 2 e 7 del Dlgs 150/2009.

La ripartizione avverrà sulla base delle valutazioni espresse dai rispettivi responsabili dei servizi mediante compilazione della scheda approvata con delibera Giunta Comunale n. 121 del 15.12.2011 "Approvazione sistema integrato di misurazione e valutazione del



Personale e dell'Ente

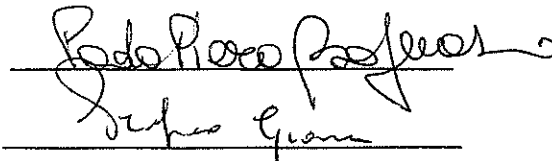
- 2) La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione dei criteri generali della metodologia di valutazione del personale ai fini della ripartizione delle risorse incentivanti destinate.
- 3) Le risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale sono destinate ai processi performanti individuati dall'OIV;
L'esercizio della valutazione finale è esercitato dalla PO ai sensi dell'art. 5 c 2 del D.Lgs. 165 nonché dell'art. 6 del CCNL 31.03.1999.
- 4) La scheda di valutazione, con la percentuale di apporto a ciascuno ai processi (attesa e definitiva) e il peso attribuito ai comportamenti, viene portata a conoscenza di ognuno, secondo le modalità e i tempi previsti dal nuovo sistema di metodologia di valutazione della performance.
- 5) Le risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale saranno corrisposte al personale avente titolo, al termine del processo di valutazione, entro il mese di maggio dell'anno successivo.
- 6) la valutazione, ai fini della premialità, è effettuata sul personale in servizio con un periodo superiore ai tre mesi nell'anno.
- 7) Il budget individuale ai fini della presenza in servizio è abbattuto per dodicesimi se l'assenza dal servizio è superiore a 30 giorni; entro i trenta giorni è ricondotta alla valutazione.

Ai sensi dell'articolo 5 comma 3 del CCNL 1.4.1999 il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio verrà effettuato dai revisori dei conti.

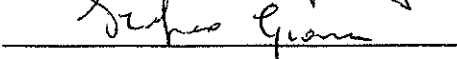
Letto, confermato e sottoscritto

La delegazione trattante di Parte Pubblica

BAGASCO PAOLA PIERA

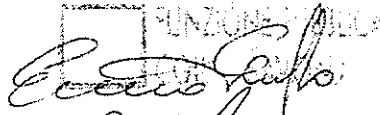


PREGLIASCO GIOVANNA

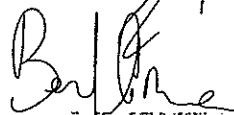


La delegazione di Parte Sindacale

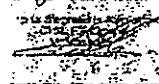
SIND. C.G.I.L. - PELUFFO ENNIO



SIND. U.I.L. - BERTOLO FRANCESCO

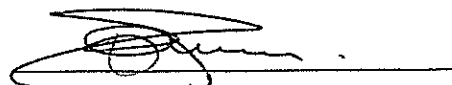


SIND. C.I.S.L. - VASSALLO VINCENZO

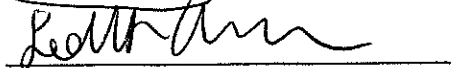


R.S.U.

ZUCCONI TIZIANA



SALVETTO ANDREA



MARZULLO CATERINA



Millesimo, 29/12/2020