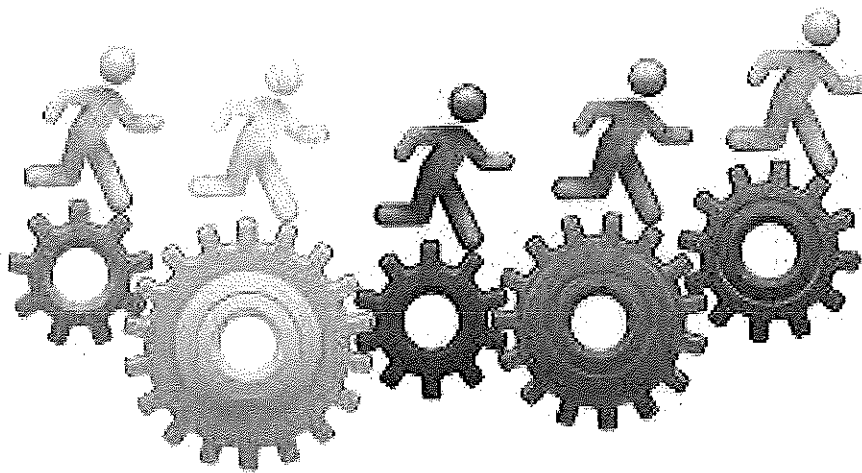


COMUNE DI MIGNANEGO
Città Metropolitana di Genova



**CONTRATTO
DECENTRATO
INTEGRATIVO
Anno 2019 – 2020**

SOTTOSCRITTO IN DATA

20 MAR 2019

L'anno duemiladiciannove, il giorno 20 del mese di MARZO, alle ore 10,00 presso la Sala Consiliare del Comune di Mignanego si sono riunite:

Delegazione Trattante di parte pubblica:

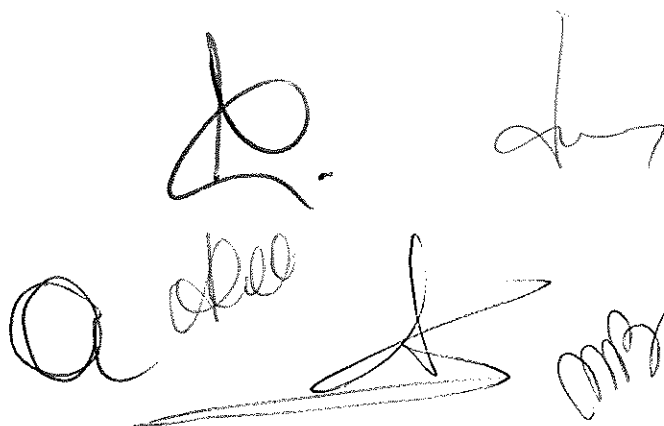
Ruolo	Nominativo
1. Presidente (Segretario Comunale)	Dott. Stefano Fedeli
2. Componente (Resp.Area Finanziaria/Affari Gen.)	Rag. Vittorio Salvarezza

Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
C.G.I.L. F.P.	Marina Boero
C.I.S.L. F.P.S.	Maria Teresa Marras
U.I.L. F.P.L.	Paolo Badalini

Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
Aurelia	Cavalli
Giuseppe	Carlini



La parte pubblica e sindacale analizzano la costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019 (Allegato A).

La parte pubblica, informa la parte sindacale che per l'anno 2019

- è stata prevista la somma di € 1.733,02 ai sensi dell'art. 67 comma 5 CCNL 21.5.2018, per la parte variabile legata al miglioramento dei servizi, in particolare per il conseguimento degli obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance e negli altri strumenti di programmazione della gestione;
- è stata prevista la somma di € 4.159,08 ai sensi dell'art. Art. 67 c. 4 CCNL 21.5.2018, per la parte variabile legata al miglioramento dei servizi;

Nello specifico, le parti concordano sull'utilizzo del fondo 2019, che costituisce Allegato B):

Le parti danno atto che, dai dati di cui ai prospetti allegati A e B, per l'anno 2019 gli utilizzi stabili delle Risorse decentrate (progressioni orizzontali e indennità di comparto per la quota a carico del fondo di produttività), pari a € 51.804,79;

Le parti concordano di confermare le modalità e i criteri di erogazione stabili nel CCDI siglato il 21/12/2018.

In particolare nell'anno 2019:

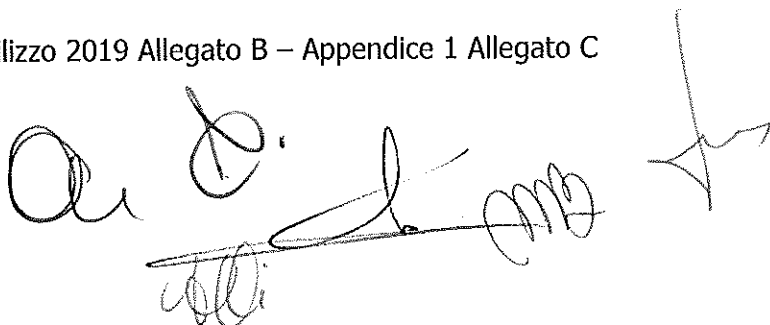
1. Le parti si accordano per informare la predisposizione del piano delle performance a criteri di equità, merito e trasparenza, tenendo conto che alcuni dipendenti risultano sono già beneficiari di: indennità di specifica responsabilità, incentivi funzioni tecniche o recupero ICI, sulla base dei criteri di cui all' art. 21 del CCDI 2018;
2. Saranno previste progressioni economiche orizzontali per € 8.253,32, programmando le procedure selettive in modo tale da consentire l'accesso a tutte le categorie nell'arco di un biennio;
3. Si dà atto che gli avanzi eventualmente registrati sul fondo 2019, costituiranno economia e verranno riassegnate in aumento alle Risorse decentrate dell'anno successivo;

In merito all'appendice 1 allegata al CCDI siglato il 21/12/2018, le parti concordano di apportare delle modifiche e pertanto per completezza di informazione, si riallega sotto la lettera C).

Per le materie di contrattazione decentrata non espressamente trattate nel presente CCDI, si richiamano le disposizioni contenute negli accordi precedenti.

Ai sensi del CCNL vigente il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio verrà effettuato dai revisori dei conti.

ALLEGATI: Costituzione 2019 Allegato A – Utilizzo 2019 Allegato B – Appendice 1 Allegato C



Comune di Mignanego	
	Preventivo 2019
RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Risorse storiche	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 22.05.2018 (A)	62.728,43
Incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	1.266,98
Totale incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018 (a)	1.266,98
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	1.746,46
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 – Incremento 83,20 per dipendente, a valere dal 2019	1.580,80
Totale altri incrementi con carattere di certezza e stabilità (b)	3.327,26
DECURTAZIONI – a detrarre	
Totale decurtazioni parte stabile (c)	0,00
I – TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b-c)	67.322,67

RISORSE VARIABILI**Risorse variabili sottoposte al limite**

Art. 67 c. 4 CCNL 2018 - integrazione 1,2%	4.159,08
Art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 2018 - Obiettivi dell'Ente	1.733,02
Totale voci variabili sottoposte al limite (d)	5.892,10

Risorse variabili NON sottoposte al limite

Art. 68 c. 1 CCNL 2018 - Risparmi Fondo Anno Precedente	3.401,76
Art. 67 c. 3 lett. e) CCNL 2018 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	4.984,70
Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (e)	8.386,46

II – TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e)**14.278,56****III - TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI
(I+II)****81.601,23**

Handwritten signatures and initials, including a large stylized signature and several smaller ones, located at the bottom of the page.

DECURTAZIONI ANNI PRECEDENTI	
Decurtazioni ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis secondo periodo L. 122/2010	
Decurtazioni operate nel 2014 (cessazione e rispetto limite - periodo 2011/2014) - (f)	0,00
Decurtazioni totali operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	
Decurtazioni operate nel 2016 (cessazione e rispetto limite 2015) - (g)	1.791,99
Decurtazioni per rispetto limite	
Decurtazione dovuta per rispetto limite 2016 (h)	0,00
IV – TOTALE RISORSE FONDO SOGGETTO AL LIMITE DOPO LE DECURTAZIONI (A+a-c+d-f-g-h)	68.095,52
V – TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (IV+e+b)	79.809,24

FONDO STRAORDINARIO - Art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999	
Fondo straordinario stanziato	7.121,56
Fondo straordinario erogato	

Comune di Mignanego	
UTILIZZO FONDO	2019
V- TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C)	79.809,24
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI (B)	65.714,25
TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO (C)	14.094,99

UTILIZZO FONDO PARTE STABILE

	PREVENTIVO	CONSUNTIVO
Progressioni economiche STORICHE	42.313,96	
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	9.490,83	
Progressioni economiche specificatamente contrattate nel CCDI dell'anno	8.253,32	
Totale utilizzo risorse stabili (D)	60.058,11	
SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)	5.656,14	
Totale utilizzo progressioni	50.567,28	

UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (LETT. K)

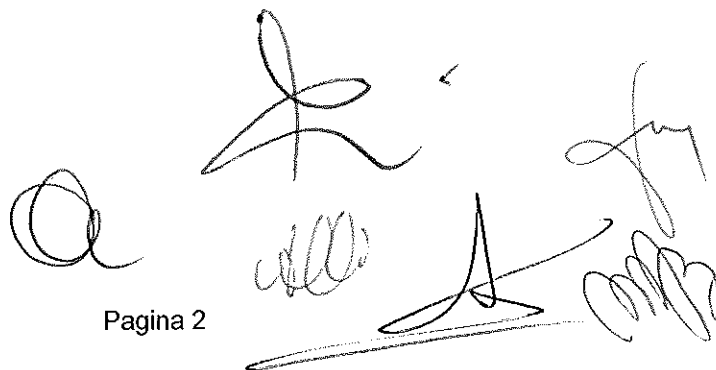
Quota recupero somme Art. 4 DL 16/2014 Salva Roma Ter	4.998,25	
Totale utilizzo risorse vincolate (lett. k) – (F)	4.998,25	

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	1.350,00	
Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	273,00	
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f)	6.000,00	
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)	700,00	
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018 contrattate nel CCDI dell'anno	6.429,88	
Totale utilizzo altre indennità (H)	14.752,88	
VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+G+H)	79.809,24	

VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI)	0,00	
---	-------------	--

VERIFICA RISPETTO ART. 68 COMMA 3 CCNL 2018 La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.	OK
---	-----------

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. There are four distinct signatures: one on the left, one in the center, one at the bottom center, and one on the right. The signatures are stylized and cursive.

COMUNE DI MIGNANEGO

(Città Metropolitana di Genova)

APPENDICE A CCDI 2019

Di allo fur 1
Q m

INDICE

Art. 1 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE ALL'INTERNO DI CIASCUNA CATEGORIA GIURIDICA

Art. 2 - REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

Art. 3 - REQUISITI SPECIFICI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

Art. 4 - VALUTAZIONE.

Art. 5 – MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI.

ALLEGATO A

ALLEGATO B

ALLEGATO C



Handwritten signatures and a page number. The page number '2' is located at the bottom right of the page, near the signatures.

Art. 1 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE ALL'INTERNO DI CIASCUNA CATEGORIA GIURIDICA

1. Il Responsabile del personale provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione delle posizioni economiche all'interno di ciascuna categoria, mediante emissione di appositi avvisi da comunicare al personale cui viene dato un tempo minimo di 20 giorni per procedere alla presentazione delle domande.
2. Le graduatorie vengono formulate dall'Ufficio Personale per ciascuna posizione economica.
3. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni, come definiti al successivo art. 2 avviene d'ufficio sulla base della documentazione depositata agli atti.
4. La documentazione relativa ai requisiti specifici di cui al successivo art. 3 dovrà essere presentata contestualmente alla presentazione delle domande di cui all'art.1, comma 1.
5. L'esclusione dalle previste selezioni per mancanza dei requisiti richiesti, per presentazione della domanda oltre i termini previsti o per altre motivazioni da indicarsi nel bando di selezione viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante notifica personale nella sede di lavoro.

Art. 2 - REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

1. Concorrono alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'Ente e nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi, calcolati dal 01.01 dell'anno di effettuazione della progressione economica.
2. Sono ammessi in graduatoria esclusivamente i dipendenti che hanno assicurato nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico, una presenza in servizio pari almeno a 4/5 dell'ordinario orario individuale di lavoro, non considerando ai fini del computo come periodi di mancata presenza i seguenti:
 - ferie, riposo compensativo;
 - assenza per infortuni per cause di servizio;
 - permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali;
 - astensione per maternità;
 - assenza per donazione sangue o protezione civile;
 - assenza per permessi retribuiti di cui all'art. 33, comma 3, Legge 104/92.
3. Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale dipendente che nel biennio precedente alla data della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori al richiamo scritto o abbia ricevuto una valutazione insufficiente.

Art. 3 - REQUISITI SPECIFICI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

I requisiti specifici sui quali si basano le selezioni sono i seguenti:

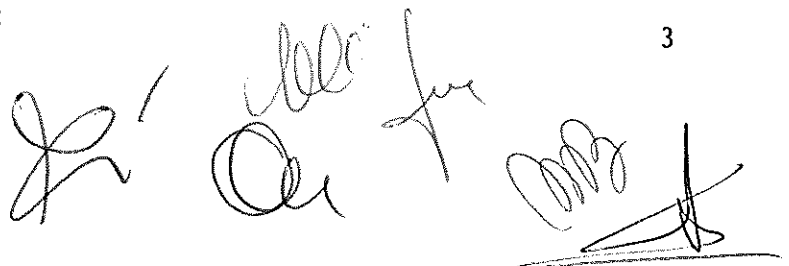
❖ Esperienza acquisita

Per esperienza acquisita si intendono tutti i periodi di attività maturati e svolti all'interno di un ente locale ossia anzianità, con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato.

❖ Arricchimento professionale

Per arricchimento professionale si intende:

3



- capacità di sostituire colleghi di categoria equivalente con diverso profilo professionale;
- espletamento di incarichi speciali con assunzione di particolari responsabilità (come dettagliato nell'apposito regolamento per la disciplina dell'istituto delle specifiche responsabilità);
- espletamento di attività di coordinamento di unità operative, unità di progetto o squadre operaie;
- addestramento del personale in fase operativa;
- autonomia operativa in relazione alle mansioni espletate.

❖ Formazione e aggiornamento professionale

Si fa riferimento alla formazione acquisita dal personale dipendente al fine di garantire le adeguate conoscenze per poter eseguire il proprio lavoro nonché la possibilità di svolgere, in caso di necessità, anche un diverso lavoro. Essa attiene al modo di operare e comprende quindi l'acquisizione di tecniche e approcci lavorativi maggiormente adatti al contesto operativo. Per aggiornamento si intende l'adeguamento delle conoscenze lavorative, tenendo conto delle novità intervenute sia in termini tecnologici che normativi.

I corsi, comunque svolti, devono essere documentati dal soggetto formatore.

Art. 4 – MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI.

1. La selezione avviene sulla base dei criteri individuati e nei limiti dei punteggi di cui agli allegati A, B e C (punteggi per l'attuazione del sistema di progressione orizzontale e valutazione per la progressione economica) e, per la categoria D, sulla base di colloquio individuale sulle materie ed attività di rispettiva competenza, con particolare riferimento alle novità normative.
2. La valutazione della performance individuale è rapportata, per i dipendenti di cat. D, su base centesimale.
3. I punteggi, tranne quello relativo all'anzianità, sono riferiti al triennio precedente a quello di attuazione della progressione.
4. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente nella scheda di valutazione.
5. Una volta determinate le graduatorie per ogni categoria, verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili.
6. A parità di punteggio in sede di graduatoria finale di merito, per l'anno di competenza, la priorità è attribuita al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella PA e in caso di ulteriore parità al dipendente che ha beneficiato dell'ultima progressione economica più indietro nel tempo.

Art. 5 - VALUTAZIONE.

1. La valutazione del personale, ai fini della progressione economica all'interno della categoria, è effettuata dai titolari di Posizione organizzativa riuniti in conferenza, coordinati dal Segretario Comunale, per i dipendenti appartenenti alle categorie B e C e dal Nucleo di Valutazione per i dipendenti di categoria D.
2. Per i dipendenti che prestano servizio presso altri enti, ammessi alla progressione economica orizzontale, la valutazione in merito all'arricchimento professionale e alla prestazione di cui agli

allegati B e C verrà effettuata da parte del dirigente dell'ufficio presso il quale il dipendente medesimo risulta assegnato nel periodo oggetto di valutazione, mentre il colloquio dovrà essere effettuato presso il Comune di Mignanego, con le medesime modalità previste per tutti gli altri dipendenti.

3. La valutazione viene comunicata al dipendente il quale, se dissente, può chiedere, entro 10 giorni dalla comunicazione, di essere sentito dal Segretario Generale. All'incontro può anche assistere un rappresentante sindacale o una persona di fiducia del dipendente. Al termine dell'incontro l'organo preposto decide in via definitiva se modificare o meno la valutazione del dipendente.

Dr. A. M. P.
coll. M. P.
[Signature]

5

ALLEGATO A

**PUNTEGGI MASSIMI PER L'ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI PROGRESSIONE
ORIZZONTALE**

Categoria	Valutazione della performance individuale (media triennio)	Esperienza acquisita	Arricchimento professionale	Formazione e aggiornamento	Colloquio individuale	Totale massimo
B	Punti 100	Punti 10	Punti 20	Punti 3	-	133
C	Punti 100	Punti 10	Punti 20	Punti 3	-	133
D	Punti 100	Punti 10	Punti 20	Punti 15	Punti 25	170

Handwritten signatures and a date '6'.

ALLEGATO B


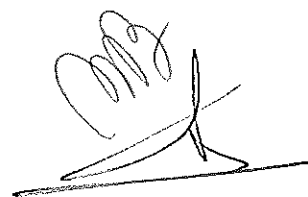


VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

Categorie B - C

DIPENDENTE _____ CAT. _____ U.O. _____

La valutazione, oltre al punteggio numerico di cui alla precedente tabella, deve contenere anche un breve giudizio per ogni fattore valutato di seguito descritto, con eccezione della valutazione della performance individuale.

Esperienza acquisita: Valore massimo 10 punti	Punteggio
Fino a 5 anni: punti 2 da 6 a 10 anni: punti 4 da 11 a 15 anni: punti 6 da 16 a 20 anni: punti 8 oltre 20 anni: punti 10	
Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale: Valore massimo 20 punti	Punteggio
1. Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area (punti 10) ❖ Minima: punti 2 ❖ Buona: punti 5 ❖ Rilevante: punti 7 ❖ Elevata: punti 10 ❖ Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza (punti 10) ❖ Minima: punti 2 ❖ Buona: punti 5 ❖ Rilevante: punti 7 ❖ Elevata: punti 10	
Formazione e aggiornamento professionale: Valore massimo 3 punti	Punteggio
1. Abilità applicativa delle cognizioni apprese a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza, anche in relazione a corsi di formazione e aggiornamento frequentati. ❖ Ad ogni corso fino a 3 ore vengono attribuiti punti 0,5 x corso ❖ Ad ogni corso di oltre 3 ore vengono attribuiti punti 1 x corso	

ALLEGATO C

VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

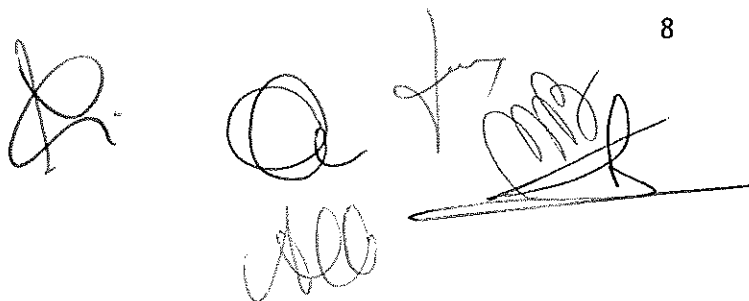
Categoria D

DIPENDENTE _____ CAT. _____ U.O. _____

La valutazione, oltre al punteggio numerico di cui alla precedente tabella deve contenere anche un breve giudizio per ogni fattore valutato di seguito descritto, con eccezione della valutazione della performance individuale.

Esperienza acquisita: Valore massimo 10 punti	Punteggio
Fino a 5 anni: punti 2 da 6 a 10 anni: punti 4 da 11 a 15 anni: punti 6 da 16 a 20 anni: punti 8 oltre 20 anni: punti 10	
Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale: Valore massimo 20 punti	Punteggio
1. Capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute (punti 6) <ul style="list-style-type: none">❖ Minima: punti 1❖ Buona: punti 2❖ Rilevante: punti 4❖ Elevata: punti 6 ❖ Grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o "produttivi" (punti 4) <ul style="list-style-type: none">❖ Minima: punti 1❖ Buona: punti 2❖ Rilevante: punti 3❖ Elevata: punti 4 3. Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi e alle esigenze di flessibilità (punti 6) <ul style="list-style-type: none">❖ Minima: punti 1❖ Buona: punti 2❖ Rilevante: punti 4❖ Elevata: punti 6 4. Capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro (punti 4) <ul style="list-style-type: none">❖ Minima: punti 1❖ Buona: punti 2❖ Rilevante: punti 3❖ Elevata: punti 4	
Formazione e aggiornamento professionale: Valore massimo 15 punti	Punteggio
Abilità applicativa delle cognizioni apprese a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza, anche in relazione a corsi di formazione e aggiornamento frequentati <ul style="list-style-type: none">❖ Ad ogni corso fino a 3 ore vengono attribuiti punti 0,5 x corso❖ Ad ogni corso di oltre 3 ore vengono attribuiti punti 1 x corso	

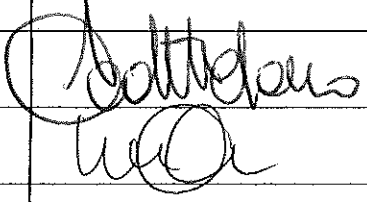
8

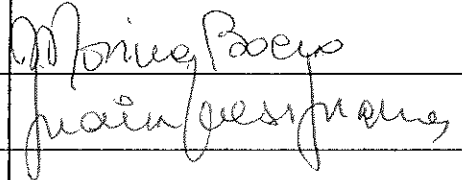



SOTTOSCRIZIONE:

Luogo: Mignanego

Data: 20 MAR 2019

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
1. Presidente	Dott. Stefano Fedeli	
2. Componente	Vittorio Salvarezza	

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
1. C.G.I.L. - FP	Marina Boero	
2. C.I.S.L.- FPS	Maria Teresa Marras	
3. U.I.L.- FPL	Paolo Badalini	

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:	FIRMA
Aurelia Cavalli	
Giuseppe Carlini	