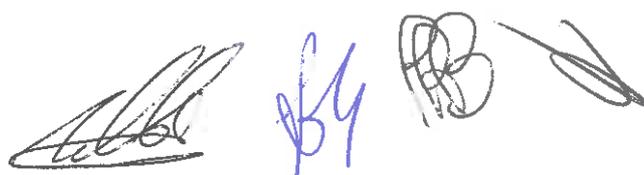


CONTRATTO
DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL COMUNE DI
PIANA CRIXIA
ANNO 2022
SOTTOSCRITTO
IN DATA 09/11/2022

The image shows four handwritten signatures at the bottom of the page. From left to right: a black signature, a blue signature, a red signature, and a black signature.

COMUNE DI PIANA CRIXIA**(Provincia di Savona)**

L'anno **duemilaventidue** il giorno 9 (nove) del mese di Novembre alle ore 16,00
presso la sala consiliare del Comune di Piana Crixia si sono riunite:

Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente – Segretario Comunale	Dott.ssa Paola Piera Bagnasco
	<i>Paola Piera Bagnasco</i>

Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
UIL FPL	Bertolo Francesco <i>[Signature]</i>
CISL FP	Vassallo Vincenzo <i>[Signature]</i>

 Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
Denise	Rosso <i>Denissso</i>

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D.Lgs. 165/2001 e successive modificazioni e dal D.Lgs. 150/2009.

Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 21 Maggio 2018.

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

- a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL;
- d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art. 65 D.Lgs. 165/2001 modificato dal D. Lgs 150/2009 disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 comm1 e 3-bis che del D. Lgs n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D.Lgs. n. 150/2009 – diretta applicazione);
- e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D.Lgs. 165/2001 introdotto dal D.Lgs. 150/2009).

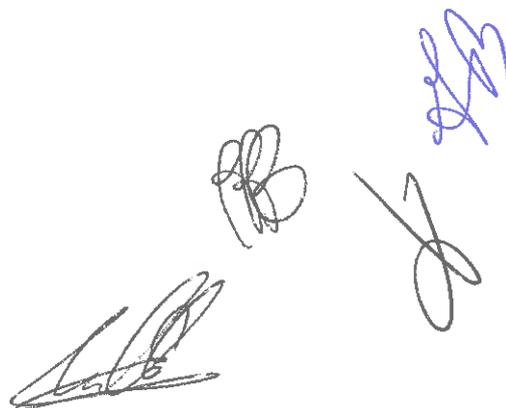
Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art. 2, comma 3 del D.Lgs. 165/2001 così come modificato dal D.Lgs. 150/2009.

Vista la certificazione resa dall'Organo di Revisione in data 31/10/2022, relativamente alla compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001) e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40, comma 3 del D.lsg. n. 165/2001).

Vista la delibera G.C. n. 46 del 02/11/2022, dichiarata immediatamente esecutiva, con la quale è stato autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante a sottoscrivere il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2022.



Il presente contratto verrà trasmesso in modalità telematica all'ARAN entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D.Lgs. 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D.Lgs. 150/2009).

The image shows three handwritten signatures in the bottom right corner of the page. The first signature is in black ink and is the most prominent. To its right and slightly above, there is a smaller signature in black ink. Further to the right and higher up, there is a signature in blue ink.

Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante

La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21.05.2018 e successive modifiche, è così composta:

Per la parte datoriale:

Dott. ssa Paola Piera Bagnasco (Presidente) – Segretario Comunale;

Per la parte sindacale:

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

- Dott.ssa Rosso Denise

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

- Francesco Bertolo (UIL FP)
- Vincenzo Vassallo (CISL FP)

Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune inquadrato nelle categorie B – C – D del vigente ordinamento professionale CCNL 31.3.1999, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale.

1. Il presente CCDI richiama integralmente il contratto decentrato integrativo normativo per l'anno 2021 sottoscritto in data 03/11/2021, fatte salve le modifiche che vengono introdotte con il presente contratto.
2. Il presente CCDI disciplina, per quanto riguarda gli istituti di natura economica, l'annualità 2022.

Art. 3 - Interpretazione Autentica

Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con lettera raccomandata, e/o fax, e/o, posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.

1. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato (art. 3, comma 5 CCNL 21.5.2018).
2. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.



Art. 4 - Lavoro Straordinario

Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004.

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2022 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in €. 0,00.
2. Nel fondo sopracitato non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato così come previsto dal comma 2, dell'art. 14 del CCNL 1.4.1999, in occasione di specifiche disposizioni di legge, consultazioni elettorali, eventi eccezionali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso articolo, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri Enti.
3. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di area.
4. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.

Art. 5 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)

Le Parti concordano:

che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;

- a. che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto nel principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
- b. che la ripartizione delle risorse finanziarie rispettino il principio della corrispettività pertanto non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese. (Art. 7 del D.Lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D.Lgs. 150/2009);
- c. che le risorse sono annualmente calcolate (come da vigente CCNL) e rese disponibili ai sensi dell'art. 68, comma 1 del CCNL 21 maggio 2018;
- d. che la ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, individuati dal presente contratto per l'annualità 2022 è contenuta nel prospetto allegato (Allegato 1) al presente contratto per farne parte integrante e sostanziale.



Art. 6 - Indennità condizioni di lavoro

1. Si conferma quanto concordato all'art. 10 del contratto decentrato integrativo sottoscritto in data 03/11/2021.

Art. 7- Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies, comma 1 CCNL 21.5.2018

1. Si conferma quanto concordato dall'art. 11 del contratto decentrato integrativo sottoscritto in data 03/11/2021.

Art. 8- Specifiche responsabilità art. 70 quinquies, comma 2 CCNL 21.5.2018

1. Si conferma quanto concordato dall'art. 12 del contratto decentrato integrativo sottoscritto in data 03/11/2021.

Art. 9 - Turno

1. Si conferma quanto concordato dall'art. 13 del contratto decentrato integrativo sottoscritto in data 03/11/2021.

Art. 10 - Reperibilità

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018 art. 24.

Art. 11 - Premi correlati alla performance organizzativa

1. Si conferma quanto concordato dall'art. 15 del contratto decentrato integrativo sottoscritto in data 03/11/2021.

Art. 12 - Premi correlati alla performance individuale

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.Lgs. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente Dirigente o PO, utilizzando la scheda individuale con la relativa metodologia di valutazione che è contenuta nel Piano Esecutivo di Gestione 2022/2024 integrato con il Piano della Performance 2022/2024, approvato con delibera G.C. n. 30 del 08/06/2022. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Il punteggio massimo di 32 punti è dato dalla sommatoria dei punteggi attribuiti per i singoli fattori di valutazione della prestazione. Il risultato è poi rapportato a tale valore massimo ed i parametri sono:

1-8 nulla



9-15	30%
16-22	60%
23-27	85%
28-32	100%

2. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali nell'anno, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
3. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
4. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale sono corrisposte in misura proporzionale in relazione al part-time.
5. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
6. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.
7. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di P.O., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.
8. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
9. 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 individuale. La quota cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari al 10% del personale partecipante al premio della performance individuale.
10. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori ai 28 punti vengono distribuiti in parti uguali a tutte le valutazioni superiori ai 28 punti. Nel caso in cui nell'Ente non vi sia alcun dipendente con valutazione superiore ai 28 punti le risorse rappresentano un'economia.

Art. 13 – Posizioni Organizzative

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. Non sussiste automatica correlazione tra posizione e risultato, il budget individuale per posizione è parte del fondo di risultato, quest'ultimo, 2022, pari al 20% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

Art. 14 - Norme finali

1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce il precedente contratto decentrato sottoscritto in data 03/11/2021 esclusivamente per le parti soggette a modifica. Per il resto si intende confermato il contratto 2021, sottoscritto in data 03/11/2021.
2. All'entrata in vigore del nuovo CCNL 2019/2021 si applicheranno le norme previste in quest'ultimo. In caso tali norme fossero in contrasto con il presente contratto, si applicheranno quelle del nuovo CCNL.
3. Copia del presente CCDI verrà distribuito a ciascun dipendente.

Allegato 1

Prospetto ripartizione risorse 2022 tra i diversi istituti individuati dal presente contratto.



RISORSE DECENTRATE ANNO 2022

Le risorse complessivamente definite per il 2022 vengono pertanto suddivise e utilizzate secondo quanto più sotto specificato:

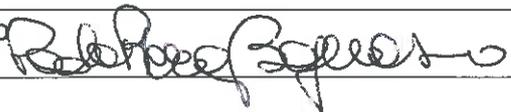
RISORSE STABILI 2022	
Importo consolidato anno 2017	€. 19.739,43
Art. 67, comma 2, lett. a) CCNL 16/18	€. 499,20
Art. 67, comma 2, lett. b) CCNL 16/18 (differenziale PEO)	€. 92,30
Art. 67, comma 2, lett. c) CCNIL 16/18	€. 3.090,75
Decurtazione parte fissa del fondo	- €. 2.467,00
Totale risorse stabili	€. 20.954,68
RISORSE VARIABILI 2022	
Art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 – Altre spec.disp.legge: Contributo ANPR	€. 1.000,00
Totale risorse variabili	€. 1.000,00
TOTALE RISORSE DECENTRATE 2022	€. 21.954,68
UTILIZZO FONDO 2022	
Art. 68, comma 1 CCNL 16/18 (Progressioni orizzontali in essere)	€. 2.492,23
Art. 68, comma 1 CCNL 16/18 (Indennità di comparto)	€. 2.478,24
Art. 68, comma 2, lett. b) CCNL 16/18 (performance individuale)	€. 8.482,76
Art. 68, comma 2, lett. c) CCNL 16/18 (indennità condizioni lavoro ex art. 70-bis)	€. 1.151,45
Art. 68, comma 2, lett. e) CCNL 16/18 (specifiche responsabilità ex art. 70-quinquies, comma 1)	€. 6.000,00
Art. 68, comma 2, lett. e) CCNL 16/18 (specifiche responsabilità ex art. 70-quinquies, comma 2, lett. d)	€. 350,00
Art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 – Altre spec.disp.legge: Contributo ANPR	€. 1.000,00
TOTALE	€. 21.954,68



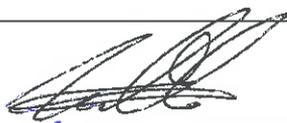
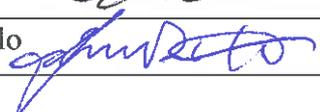
SOTTOSCRIZIONE:

Luogo: Piana Crixia

Data: 09/11/2022

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		F I R M A
1. Presidente	Paola Piera Bagnasco 	

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:	
--	--

SIGLA	NOME E COGNOME	F I R M A
1. CISL - FP	Vincenzo Vassallo 	
2. UIL - FPL	Francesco Bertolo 	

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:	FIRMA
Rosso Denise	