

COMUNE DI ANDORA  
Provincia di Savona

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
PER IL 2020**

In data 29.12.2020 alle ore 14,45 presso la residenza municipale del Comune di Andora ha avuto luogo l'incontro tra:

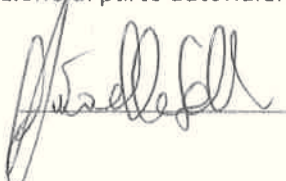



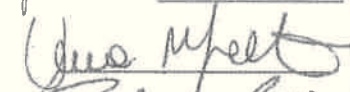
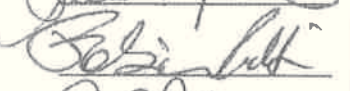
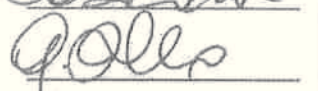
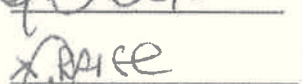
- la delegazione di parte datoriale così composta :  
Presidente – Dott.ssa Antonella Soldi, Vice Segretario Generale

- la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale UIL FPL – Mino Vernazza (da remoto)  
OO.SS. Territoriale CISL FP - Mafera Domenico (da remoto)  
OO.SS. Territoriale CGIL FP – Bellini Giancarlo (da remoto)

R.S.U. Aziendale Napoletano Monica  
R.S.U. Aziendale De Putti Fabiana  
R.S.U. Aziendale Parrinello Giuseppa  
R.S.U. Aziendale Raise Tamara – delega a Napoletano Monica

Al termine della riunione le parti sottoscrivono le modifiche al contratto collettivo integrativo per l'anno 2020 come da Allegato A e B.

Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale: <i>Stefano</i>
Presidente 	OO.SS. CISL – FP 
	<del>OO.SS. CGIL - FP</del> 
	OO.SS. UIL - FPL <i>Mino Vernazza</i> 
	R.S.U. Aziendale 
	R.S.U. Aziendale 
	R.S.U. Aziendale 
	R.S.U. Aziendale 

*Raise*

	2020	2020	
	Stabile	Variabile	
<b>Fondo PO 2017</b>	<b>79.238,03</b>		
<b>Fondo Consolidato</b>	<b>192.302,37</b>		
Art.67 comma 2 lett. a)	6.489,60		
Art.67 comma 2 lett. b)	4.065,36		
Art.67 comma 2 lett. c)* <i>inclusi nel consolidato</i>	18.228,05		
Art.67 comma 2 lett. d)* <i>inclusi nel consolidato</i>	665,10		
<b>Totale parte stabile</b>	<b>202.857,33</b>		
Progressioni	100.000,00		
Comparto	29.750,00		
Utilizzo storico vincolato	129.750,00		
<b>Differenza da destinare</b>	<b>73.107,33</b>		
<b>Fondo parte variabile (importi stimati)</b>			
Proiezioni		5.652,50	
ICI		3.003,24	
Compensi ISTAT ( art. 70 ter)			
Differenza=1,20% del monte salari 1997 (incremento art. 67 comma 4)		15.368,90	
<b>Totale parte variabile</b>		<b>24.024,64</b>	
Utilizzi vincolati		8.655,74	
<b>Differenza da destinare</b>		<b>15.368,90</b>	
<b>Destinazione fondo 2020</b>			
Indennita' condizioni lavoro ( art. 70 bis)			
di cui : ex Rischio ( art. 70 bis )	6.500,00		
di cui: Maneggio valori ( art. 70 bis )	1.200,00		
di cui: disagio	1.000,00		
Ind.turno e festiva	22.500,00		
Reperibilità	10.000,00		
indennità per specifiche responsabilità ( art. 70 quinquies comma 1 )	8.000,00		
indennità per specifiche responsabilità ( art. 70 quinquies comma 2 ( ufficiali di stato civile , anagrafe, ufficio elettorale)	1.050,00		
indennità di funzione ( art. 56 sexies ) vice comandante	2.100,00		
Indennita servizio esterno di vigilanza (art 56 quinquies)	4.000,00		
<b>Totale utilizzi Contratto decentrato 2019-2021</b>	<b>56.350,00</b>		
<b>Progressioni</b>	<b>14.400,00</b>		
<b>Differenza da destinare</b>	<b>2.357,33</b>		
<b>Produttività</b>	<b>2.357,33</b>	<b>15.368,90</b>	<b>17.726,23</b>

x ROP

G. Verrini

A

OP

Ch

Defez





COMUNE DI ANDORA  
Provincia di Savona

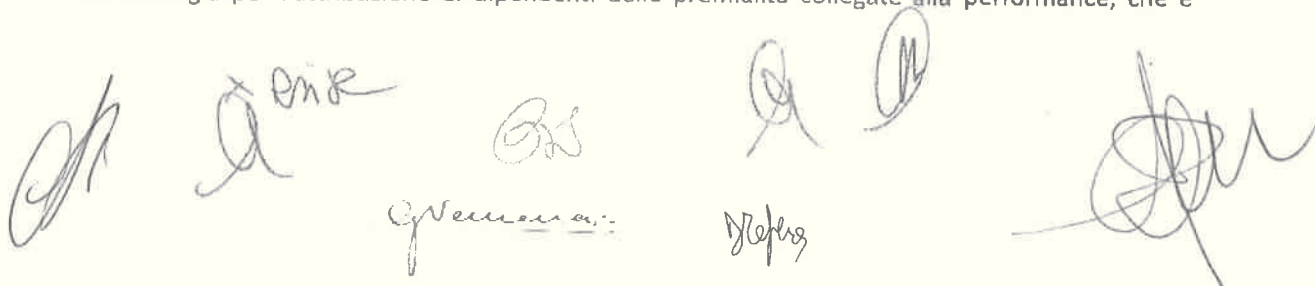
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL 2019-2021.

Modifica come da ipotesi sottoscritta il 22.12.2020

Art.12

Produttività, miglioramento ed incremento dei servizi

1. L'incentivazione alla produttività individua le esigenze di innovazione e di riforma dell'Ente e si traduce in incrementi retributivi in cambio di una più elevata produzione di servizi. Gli istituti premiali vanno definiti in modo tale da consentire una remunerazione differenziata e proporzionata all'impegno ed ai risultati di ciascuno, ferma restando la centralità della performance organizzativa dell'Ente e delle singole Unità Organizzative.
2. L'erogazione delle risorse finanziarie destinate ai progetti di miglioramento ed innovativi e di incremento dei servizi viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'Ente con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del Piano Esecutivo di Gestione e del Piano della Performance. L'erogazione dei compensi tiene conto del sistema di controllo di gestione e del sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'Ente collegandone analiticamente gli esiti al budget assegnato.
3. I progetti di miglioramento ed innovativi o di mantenimento, piani di lavoro ed altre iniziative anche pluriennali, di cui all'art.67 comma 5 lett. b) del C.C.N.L. 21/05/2018, sono contenuti nel piano della performance e sono finalizzati al miglioramento organizzativo e gestionale, o di mantenimento degli standard quali-quantitativi, tenendo presente i risultati conseguiti nell'anno precedente.
4. Gli obiettivi di risultato ed i programmi di incremento della produttività sono orientati:
  - a. al miglioramento delle prestazioni collettive riferite a gruppi e/o unità operative e individuali legate ai servizi per la collettività e per l'utenza;
  - b. all'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dell'utilizzo dei servizi anche attraverso la rimodulazione degli orari di apertura al pubblico e la riduzione dei tempi di attesa, nonché, in generale, dei tempi di svolgimento delle attività;
  - c. all'accelerazione e semplificazione delle procedure relative alle attività interne, amministrative e di supporto;
  - d. alla maggiore attenzione all'utenza da conseguire mediante il miglioramento qualitativo delle modalità relazionali con il pubblico;
  - e. al recupero di efficienza ed economicità attraverso lo sviluppo organizzativo e gestionale, e il risparmio dei costi.
5. Il premio incentivante riguardante la performance organizzativa viene ripartito secondo la metodologia per l'attribuzione ai dipendenti delle premialità collegate alla performance, che è



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with 'DIRE' above it, a signature with 'G.S.' below it, a signature with 'Delfino' below it, and a large signature on the right.

approvata dalla giunta Comunale previo confronto con le organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 5, c. 3, lett.b) C.C.N.L. 21/05/2018 ( All. n. 1 b).

6. Per quanto attiene alla misurazione e valutazione della performance individuale si prevede un processo che, partendo dagli obiettivi di performance dell'Ente individui i comportamenti organizzativi, le capacità, le competenze e le conoscenze dell'individuo. A tal fine, la valutazione si distingue tra i dipendenti che hanno un'indennità di posizione, quindi un trattamento accessorio direttamente collegato al raggiungimento di obiettivi definiti, e i restanti dipendenti che non hanno specifiche responsabilità formalmente assegnate, ma operative.

Pertanto, nel caso dei Responsabili di Posizione Organizzativa, la misurazione del livello di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati avrà come riferimento quanto programmato nel Piano degli obiettivi o piano della Performance e assunto ai fini della valutazione medesima. Per i restanti dipendenti sarà valutato il livello di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi dell'ambito organizzativo di riferimento, comprendendo anche una componente direttamente correlata al livello di raggiungimento degli obiettivi del proprio ambito, quindi a quanto attribuito al proprio Responsabile di Servizio.

Il sistema di valutazione e misurazione della performance si articola a cascata verticalmente come segue:

a. il Nucleo di Valutazione accerta, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente, il raggiungimento degli obiettivi dei Dirigenti e, unitamente alla Conferenza dei Dirigenti il raggiungimento degli obiettivi delle PO e propone all'organo di indirizzo politico amministrativo l'attribuzione dei premi;

b. la Conferenza dei Dirigenti unitamente alle Posizioni Organizzative valuta i dipendenti.

A seguito di valutazione sulla performance individuale e sui comportamenti professionali il cui risultato è complessivo, sarà erogato il salario accessorio corrispondente alla percentuale di valutazione.

7. Modalità di determinazione del budget di Servizio destinato alla produttività.

Annualmente il Servizio Risorse Umane suddivide il fondo destinato alla produttività collettiva, delle Categorie A, B, C, D non titolare di Posizione Organizzativa.

8. La produttività viene erogata utilizzando le schede di valutazione in allegato distinte per categorie.

9. I compensi incentivanti vengono assegnati al personale entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento. A tal fine entro il 30 gennaio di ogni anno i responsabili devono compilare le schede del personale loro assegnato. Entro febbraio si riunisce la conferenza dei dirigenti e delle Posizioni per la valutazione congiunta delle schede e la attribuzione definitiva dei punteggi con criteri uniformi.

Entro i 10 giorni successivi le valutazioni sono notificate al personale per l'avvio dell'eventuale contraddittorio. Entro la fine di marzo le valutazioni vanno comunicate all'ufficio personale per l'inserimento negli stipendi di aprile.

~~10. La quota di fondo destinata alla produttività non può essere inferiore al 30% delle risorse disponibili. Sulla quota destinata alla produttività viene quindi accantonato un importo pari al 30% per ricavare il budget da destinare alla incentivazione del personale che consegue le valutazioni più elevate, quindi il restante viene suddiviso in parti uguali per il numero di personale di ruolo in servizio nell'ente.~~

10. Ai sensi dell' art. 69 del CCNL 21 maggio 2018 "Differenziazione del premio individuale": ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell' Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all' art. 68,

Pezzese

Spennano

Di Stefano

Di Stefano

Di Stefano

Di Stefano

comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

10 bis. La misura di detta maggiorazione, viene definita nel 40% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma precedente.

10 ter. Si definisce che la quota limitata di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita, è fissata nel 10% come da successivo comma 15.

11. La quota individuale teorica, calcolata sul budget già detratto dell'accantonamento, è assegnata al personale nel seguente modo:

- 40% in base ai risultati conseguiti dal settore di appartenenza in base al giudizio attribuito al titolare di posizione organizzativa

- 60% in base alla qualità della prestazione individuale valutata sulla scorta delle schede in allegato

12. Il 60% della quota teorica di produttività individuale è ripartito tra il personale del settore con il seguente criterio:

la quota del 60% viene suddivisa per il totale dei punteggi assegnati a tutto il personale del settore e poi moltiplicata individualmente per il punteggio di ciascuno.

13. Il 40% è ripartito in base alla percentuale di risultato ottenuta dal responsabile. (Es. se il responsabile ha ottenuto il 90% di valutazione verrà ripartito il 90% del 40%.)

~~14. La quota accantonata pari al 30% destinata all'incentivo per le migliori performance viene distribuita tra i dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale, unitamente ai risparmi derivanti dal non completa assegnazione del premio relativo ai risultati ottenuti dal Responsabile.~~

15. La quota massima del personale valutato cui la maggiorazione può essere distribuita è pari al 10% del personale valutato positivamente, con arrotondamento all'unità superiore. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:

a) non aver per percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente

b) superiore valutazione media del triennio

c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

~~16. La maggiorazione viene calcolata relativo l'importo complessivo quindi suddivisa per il totale dei punteggi assegnati al personale. Entrante nel 10% che ha diritto alla maggiorazione e poi moltiplicata individualmente per il punteggio di ciascuno.~~

17. Le procedure di conciliazione.

Sul rispetto delle fasi, dei tempi e delle modalità della valutazione i dipendenti possono attivare, mediante richiesta motivata, una procedura di conciliazione ai fini della verifica della correttezza dell'applicazione del sistema.

Il valutato può presentare la richiesta al Nucleo di Valutazione, entro il termine perentorio di 10 giorni dalla comunicazione del risultato della valutazione individuale. Il Nucleo di Valutazione convoca il valutatore per verificare la fondatezza dei motivi ivi indicati, promuovere eventuali soluzioni correttive ed informa il valutato sull'esito della verifica.

Tale procedura è applicabile esclusivamente al processo di misurazione e valutazione della performance, ed è finalizzata alla soluzione di eventuali situazioni di conflitto insorte tra valutato e valutatore, così da prevenire un possibile contenzioso in sede giurisdizionale.

del  
RA 80

Spennone

Stefano



LIGURIA



PONENTE LIGURE

Savona 22 dicembre 2020

### DICHIARAZIONE A VERBALE

La presente dichiarazione a verbale è allegata e costituisce parte integrante del verbale di riunione del 22 dicembre 2020, e del verbale di accordo sul CCDI parte economica anno di competenza 2020.

Premesso

- che le OO.SS. Cisl Fp e Uil Fpl, a seguito della riunione sindacale del 29 settembre 2020 hanno ritenuto di sospendere la sottoscrizione dell'ipotesi di accordo discussa, al fine di consultare i Lavoratori dell'Ente, garantendo quindi una rappresentanza maggiore degli interessi del Personale,
- che a seguito di tale consultazione, come da nota già trasmessa, la maggioranza dei Lavoratori ha richiesto la riapertura della trattativa, ritenendo eccessiva la percentuale di maggiorazione del premio individuale nella misura del 40%.
- Che numericamente i Dipendenti che si sono espressi in tal senso rappresentano anche la maggioranza assoluta del Personale dipendente dell'Ente, cui si riferisce l'istituto oggetto di consultazione
- che, prendendo atto della volontà del personale, le scriventi OO.SS., hanno richiesto la riapertura del confronto, che si sono tenuti due incontri successivi, dove hanno richiesto la riduzione della percentuale di maggiorazione al minimo previsto dal CCNL ovvero nella misura del 30%, esprimendo invece condivisione sulla revisione della modalità di calcolo della maggiorazione alle migliori performance e sul budget da attribuire alle procedure di Progressione Economica,
- che nonostante l'ulteriore proposta di mediazione formulata nella riunione del giorno 18 dicembre 2020, di riduzione quantomeno al 35% della maggiorazione, (anche in una logica di parziale compensazione con l'attribuzione delle risorse dell'anno precedente), in data odierna la Parte Pubblica ha respinto l'ipotesi,

Le scriventi

- confermano la necessità di modifica dell'Art. 12 del CCDI parte normativa triennale, e pertanto condividono la stesura del testo in modo da ricondurre la modalità di calcolo della maggiorazione delle migliori performance con maggior attinenza alla previsione del contratto nazionale, e con un risultato che riduce la forbice tra i lavoratori.

*Giacomo Vernazza*

E  
Comune di Andora  
Comune di Andora  
Protocollo N. 0030684/2020 del 23/12/2020

- condividono il budget destinato alla procedura di Progressione Economica,  
-non condividono invece la scelta di prevedere la maggiorazione dell'art 12 del ccdi triennale nella misura del 40%, non solo nel merito, ma anche nel metodo, in particolare in quanto l'Amministrazione ha ritenuto di non tenere in alcun conto le richieste espresse dal Personale, a seguito della consultazione.

Cio' nonostante, ritengono di sottoscrivere il CCDI parte economica 2020, pur condividendone solo parzialmente i contenuti, come sopra esposto, al solo fine di definire i criteri di riparto delle quote del Fondo, erogare le indennità, la produttività ed attribuire le PEO ai lavoratori aventi diritto, senza creare ai Lavoratori un pregiudizio.

FP CGIL  
G. Bellini

CISL FP  
D.Mafera

UIL FPL  
M.Vernazza



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*Giacomo Vernazza*

**E**  
Comune di Andora  
Comune di Andora  
Protocollo N. 0030684/2020 del 23/12/2020