

COMUNE di ALBISSOLA MARINA
Provincia di Savona

ORIGINALE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Num. 143 del Registro

OGGETTO: COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020 E
AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DELL'ACCORDO SINDACALE

L'anno DUEMILAVENTI, addì VENTISEI del mese di NOVEMBRE alle ore 11.30
nella Sede Comunale, si è riunita

LA GIUNTA COMUNALE

Risultano:

N.			Presente	Assente
1	Sindaco	Gianluca NASUTI	si	
2	Assessore	Nicoletta NEGRO	si	
3	"	Davide BATTAGLIA	si	
4	"	Luigi SILVESTRO	si	
5	"	Elisa TOMAGHELLI	si	
		Totale N.	cinque	

Partecipa il Segretario Comunale Dott. Giovanni PUCCIANO.

Il Sig. Gianluca NASUTI - Sindaco, constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta e pone in discussione la pratica in oggetto segnata all'ordine del giorno.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO:

- che le risorse destinate ad incentivare le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (Fondo per le risorse decentrate) sono annualmente determinate sulla base delle disposizioni contrattuali e legislative vigenti, tenendo conto delle disponibilità economico-finanziarie dell'Ente nonché dei nuovi servizi o dei processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti che si intendono attivare nel corso dell'anno;
- che le modalità di determinazione delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono dal vigente C.C.N.L. e dagli artt. 31 e 32 del contratto collettivo nazionale del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali del 22.10.2004, come integrati dal CCNL del 09.05.2006, tuttora vigenti, che distingue le risorse decentrate in due categorie:
 - risorse decentrate stabili, che presentano la caratteristica di "certezza, stabilità e continuità", la cui quantificazione non è suscettibile di "variazioni annuali" se non in presenza di specifiche prescrizioni normative;
 - risorse decentrate variabili, che presentano la caratteristica della "eventualità e variabilità" e che, quindi, hanno validità esclusivamente per l'anno in cui vengono definite e rimesse a disposizione del Fondo;
- che con deliberazione di Giunta Comunale n 89 in data 21 giugno 2018 è stata costituita ai sensi dell'art. 4 comma 2 del CCNL 22.01.2004 e art. 10 del CCNL del 01.04.1999, la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative sugli istituti rimessi a livello di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo;

VISTI:

- il C.C.N.L. Regioni ed Autonomie Locali per il quadriennio 2002-2005 e biennio economico 2002-2003 sottoscritto il 22.01.2004;
- il C.C.N.L. Regioni ed Autonomie Locali per il biennio economico 2004-2005 sottoscritto in data 09.05.2006;
- il C.C.N.L. Regioni ed Autonomie Locali per il quadriennio 2006-2009 e biennio economico 2006-2007 sottoscritto il 11.04.2008;
- il C.C.N.L. Regioni ed Autonomie Locali per il biennio economico 2008-2009 sottoscritto il 31.07.2009;
- il C.C.N.L. Funzioni Locali per il triennio 2016 – 2018 sottoscritto il 21 maggio 2018;
- Il D.Lgs. 27.10.2009, n.150;
- la Legge 07.08.2015 nr. 124 cd. "Legge Madia";
-

RICHIAMATO il Contratto decentrato integrativo del comune di Albissola Marina sottoscritto in data 19/12/2019;

CONSIDERATO che le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale, in applicazione del C.C.N.L. Funzioni Locali per il triennio 2016 – 2018 sottoscritto il 21 maggio 2018, hanno avviato le trattative concludendole in data 5 novembre 2020 con la sottoscrizione della preintesa del contratto collettivo decentrato del personale dipendente del Comune di Albissola Marina decorrente dal 01.01.2020 che si allega al presente atto, come di seguito

meglio specificato:

- le parti hanno confermato anche per il 2020 le modalità di erogazione delle diverse indennità così come stabilito dal C.D.I. vigente provvedendo ad integrare l' art. 14 "Differenziazione del premio individuale" con aggiunta del comma 5;
- le parti hanno raggiunto un accordo per l'integrazione dell' art. 15 del C.D.I. "Progressioni economiche orizzontali" con l'aggiunta dell'ultima parte del comma 17. La quota da destinare alle progressioni per l'anno 2020 viene stabilita in € 25.000 da riconoscersi ad una percentuale non superiore al 50 % dei dipendenti.
- le parti hanno introdotto l'art. 30 bis relativo alla corresponsione degli incentivi tributari;

VISTA la relazione illustrativa tecnico-finanziaria del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativa all'anno 2020, allegata alla presente deliberazione;

DATO ATTO che sono stati sottoposti al Revisore dei Conti il verbale della preintesa unitamente alla relazione tecnico-finanziaria del Fondo Risorse decentrate per l'anno 2020;

PRESO ATTO del parere favorevole sull'allegata ipotesi di C.D.I. e sulla destinazione delle risorse decentrate integrative per l'anno 2020, espresso dal Revisore dei Conti Dott. Antonio Bianchi, pervenuto in data 26/11/2020 ed assunto al protocollo generale dell'Ente al n. 15254 conservato agli atti;

RITENUTO, anche alla luce della citata dichiarazione, tale accordo in sintonia con le finalità dell'Ente, nonché pienamente compatibile con le direttive impartite anche sotto l'aspetto economico e finanziario ed i vincoli di Bilancio;

EVIDENZIATA, quindi, la necessità di autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, Dott. Giovanni PUCCIANO, alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Albissola Marina decorrente dal 01.01.2020;

VISTI i pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000, in ordine alla regolarità tecnica e contabile rispettivamente del responsabile del Servizio interessato e del Servizio di Ragioneria;

AD UNANIMITA' di voti, espressi nei modi e termini di legge;

DELIBERA

1. DI AUTORIZZARE il Dott. Giovanni PUCCIANO Presidente della delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione collettiva decentrata integrativa, alla sottoscrizione definitiva del relativo contratto collettivo decentrato del personale dipendente del Comune di Albissola Marina decorrente dal 01.01.2020, così come allegato al presente provvedimento, ritenendo lo stesso corrispondente alle direttive impartite;
2. DI APPROVARE la costituzione definitiva del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2020, come da relazione illustrativa tecnico- finanziaria allegata al presente atto del quale costituisce parte integrante e sostanziale;
3. DI INCARICARE il Servizio Personale di provvedere a dare diffusione a tutto il personale dipendente del testo del contratto;

4. DI DARE ATTO che la spesa risultante dall'accordo in parola rientra complessivamente nell'importo dei Fondi destinati annualmente allo svolgimento del lavoro straordinario ed alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività costituiti ai sensi 67 del C.C.N.L. del 21.05.2018;
5. DI PRECISARE che copia del definitivo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo dovrà essere trasmesso entro 5 giorni dalla sottoscrizione, ai sensi dell'.art. 40 bis, comma 5, del D.Lgs. 165/2001 in via telematica all'ARAN ed al CNEL.

Successivamente, la giunta Comunale, a voti unanimi e palesi;

DELIBERA

DI DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi del 4° comma dell'art. 134 del D.Lgs. 267 del 18.08.2000.

COMUNE DI ALBISSOLA MARINA

PROVINCIA DI SAVONA

Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Contratto Decentrato Integrativo Fondo 2020 – intesa sottoscritta il 105.11.2020
Periodo temporale di vigenza		dal 01.01.2020 la parte normativa, dal 01.01.2020 le risorse decentrate dell'anno 2020 se non diversamente indicato nel CDI
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dott.Giovanni PUCCIANO – Segretario Comunale <p>Componenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Marcella SABATINI – Istr.dirett.amm.vo-finanziario Uff. Ragioneria; • Ivana VIGO – Istr.dirett.amm.vo – Uff. Personale <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (<i>elenco sigle</i>): FP-CGIL CISL-FP UIL-FPL RSU</p> <p>Firmatarie del contratto DCI: FP-CGIL - CISL-FP - RSU (<i>indicare le sigle firmatarie</i>) Firmatarie dell'intesa utilizzo risorse del fondo incentivante 2020: FP-CGIL - CISL-FP - RSU</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente del Comune di Albissola Marina
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Accordo annuale parte normativa b) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2020
prospetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data 26/11/2020, acquisita al protocollo nr 15254 del 26/11/2020
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 E' stato adottato il Regolamento sulla valutazione della Performance con delibera G.C. 167 del 28.10.2014, modif. con delibera G.C. 134 del 06.10.2015 È stato adottato PEG e piano obiettivi con delibera G.C. 24 del 09.03.2020

	sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Programma triennale prevenzione della corruzione e programma triennale per la trasparenza per il periodo 2020 – 2022 Approvato con delibera G.C. 9 del 28.01.2020
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009
Eventuali osservazioni		

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A. Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo:

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DISPOSIZIONI GENERALI**

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

Art. 2 - Ambito di applicazione

Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

**RELAZIONI, PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI – SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI
- AMBIENTE DI LAVORO – FORMAZIONE DEL PERSONALE**

Art. 5 - Composizione delle delegazioni

Art. 6 - Obiettivi

Art. 7 - Prerogative e diritti sindacali

Art. 8 - Regolamentazione del diritto di sciopero - Servizi pubblici essenziali

Art. 9 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Art. 10 - Pari opportunità e benessere organizzativo

Art. 11 - Formazione e aggiornamento professionale

RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 12 - Quantificazione delle risorse

Art. 13 - Strumenti di premialità

Art. 14 - Differenziazione del premio individuale

Art. 15 - Progressioni economiche orizzontali

Art. 16 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

**FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI AL SALARIO
ACCESSORIO**

Art. 17 - Principi generali per l'erogazione dei compensi accessori (indennità)

Art. 18 - Indennità di turno; orario notturno, festivo e festivo-notturno

Art. 19 - Indennità di reperibilità

Art. 20 - Indennità condizioni di lavoro

Art. 21 - Indennità per specifiche responsabilità

Art. 22 - Indennità per particolari figure professionali

Art. 23 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge 15

SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art.24 indennità di servizio esterno.

Art. 25 Indennità di funzione.

Art. 26 - Riduzione dell'orario di lavoro

TIPOLOGIE E ORARIO DI LAVORO

Art. 27 - Salario accessorio del personale a tempo determinato o con contratto di formazione e lavoro

Art. 28 - Salario accessorio del personale a tempo parziale

Art. 29 - Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

Art. 30 - Lavoro straordinario e banca ore

INCENTIVI TRIBUTARI

Art. 30 bis - Regolamento i per la corresponsione degli incentivi tributari..... 20

NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 31 - Norma transitoria.....20

Allegato 1. Tabella analitica della costituzione del fondo 2020

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 12 e seguenti del C.D.I., le risorse 2020 vengono utilizzate nel seguente modo:

Istituti contrattuali applicati	Importo
Premi collegati alla performance individuale ed organizzativa – art. 68, comma 2 lettere a) e b) CCNL 21-05-2018	Circa € 11268,03 (€ 9.577,22 + rimanenza quota di parte fissa disponibile + eventuali rimanenze dopo liquidazione delle indennità sotto elencate)
Differenziazione premio individuale art. 69 CCNL 21-05-2018	Circa € 2000
Progressioni economiche storiche orizzontali	Circa € 85.871,92
Progressioni economiche orizzontali contrattate nell'anno	Circa € 24.391,56
Indennità di turno Art. 23 CCNL 21-05-2018	Circa € 15.300,00
Indennità di condizioni di lavoro (Maneggio valori, attività disagiate ed esposte ai rischi) - art. 70 bis CCNL 21-05-2018	Circa € 1480,00
Indennità di reperibilità art. 24 CCNL 21-05-2018	Circa € 432,00
Indennità specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 1 CCNL 21-05-2018 (ex art. 17 comma 2 lett. f)	Circa € 28.963,00
Indennità specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 2 CCNL 21-05-2018 (ex art. 17, comma 2 lett. i)	==
Compenso per prestazione lavorativa giorno di riposo art. 68, comma 2	Circa € 400,00
Incentivi risorse vincolate – art. 67 comma 2, e 68, comma 3 CCNL 21-05-2018	==
Indennità per personale educativo e docente - CCNL 5.10.2001 art. 6	==
Indennità per personale educativo nido d'infanzia - CCNL 14.9.2000 art. 31, c. 7	==
Indennità di comparto - quota a carico fondo	Circa € € 20.243,88
Indennità di servizio esterno art. 56 quinquies CCNL 21-05-2018 (Vigilanza)	Circa € 2.000,00
Indennità di funzione art. 56 sexies CCNL 21-05-2018 (Vigilanza)	Circa € 9509,00

TOTALE	€ 201.859,39
Retribuzione di posizione e risultato p.o. - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. c)	€ 89.359,26

C) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme del CCDI decorrente dal 01.01.2013 e s.m.i.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità:

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale si applica un sistema di valutazione della performance, come approvato dal Regolamento sulla valutazione della performance approvato con deliberazione della G.C. n. 167 del 28.10.2014 e modificato con deliberazione G.C. n. 134 del 06.10.2015.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche ai sensi dell'art. 23 del D. lgs. 150/2009:

Lo schema di ripartizione delle risorse 2020 prevede nuove progressioni economiche da attribuirsi, in coerenza con l'art. 23, comma 2 del D. Lgs 150/2009 e con la circolare della R.G.S. del 2019 in modo selettivo ad un numero di dipendenti non superiore al 50%.

F) Sintesi degli effetti determinati sulle attività svolte, in correlazione con gli strumenti di premialità, per attivazione di nuovi servizi, potenziamento e miglioramento dei servizi esistenti

in coerenza con la programmazione degli obiettivi ed all'effettiva erogazione dei servizi, si procederà alla valutazione del personale sia dal punto di vista dell'apporto personale e dei comportamenti individuali, sia al raggiungimento degli obiettivi, tramite l'utilizzo delle schede in uso nell'Ente.

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I

La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Funzioni Locali, viene quantificato dall'Amministrazione con apposita deliberazione cui viene allegata la presente relazione tecnico-finanziaria

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21.05.2018, per l'anno 2020 risulta, come da allegato schema di costituzione del Fondo così riepilogato:

Descrizione	Importo
Totale risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67, comma 1 del C.C.N.L. 21/05/2018	182.919,10
Incrementi stabili art. 67, comma 2, lettera c)	189,15
Incrementi con carattere di certezza e stabilità	

NON soggetti al limite	
Incrementi stabili art. 67, comma 2, lettera a)	3.660,80
Incrementi stabili art. 67, comma 2, lettera b)	3.702,27
TOTALE	190.471,32

NOTA BENE: i valori corrispondenti agli incrementi del Fondo Risorse decentrate previsti dall'art. 67, comma 2 lettera a) e b) del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei fondi previsti dalle normative vigenti e, in particolare al limite stabilito dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017, come chiarito dalla corte dei Conti sezione delle Autonomie con deliberazione nr. 19/SEZAUT/2018/QMIG depositata il 18/10/2018.

Sezione II – Risorse variabili:

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione*	Importo
Risorse variabili sottoposte al limite	
art. 67, comma 3, lettera d)	43,65
art. 67, comma 3, lettera h) – 1,2% del monte salari 1997	11.577,22
TOTALE	11.620,87

Per rispetto del limite 2016 il fondo risorse decentrate 2020 è stato oggetto di decurtazione temporanea della parte stabile della RIA relativa ai dipendenti cessati nel 2019 e, per la parte variabile, della frazione di RIA risparmiata a seguito di cessazioni dell'anno 2019.

<u>Descrizione</u>	<u>Importo</u>	<u>Decurtazione per rispetto limite 2016</u>	<u>Totale risorse al netto della decurtazione</u>
<u>Risorse stabili</u>	190.471,32	-189,15	190.282,17
<u>Risorse variabili</u>	11.620,87	-43,65	11.577,22

Sezione III – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	190.282,17
Risorse variabili	11.577,22
Residui anni precedenti	
Totale	201.859,39

Sezione IV – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Sono state allocate all'esterno del fondo le somme accantonate per gli incentivi previsti dall'art. 113 del D. Lgs 50/2016 e s.m.i che saranno erogate soltanto a seguito di approvazione di specifico regolamento.

Modulo II

Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 106.115,80 relative a:

Descrizione*	Importo
Indennità di comparto	20.243,88
Progressioni orizzontali consolidate	85.871,92
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	==
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 5.10.2001)	==
Altro	==
Totale	106.115,80

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL e di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 95.743,59 così suddivise:

Descrizione*	
Indennità di turno	Circa € 15.300
Indennità di condizioni di lavoro (Maneggio valori, attività disagiate ed esposte ai rischi) - art. 70 bis CCNL 21-05-2018	Circa € 1.480,00
Indennità di reperibilità	432,00
Compenso per prestazione lavorativa giorno di riposo art. 68, comma 2	Circa € 400,00
Progressioni economiche contrattate nell'anno	24.391,56
Indennità specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 1 CCNL 21-05-2018 (ex art. 17 comma 2 lett. f)	Circa € 28.963,00
Premi collegati alla performance individuale – art. 68, comma 2 lettere a) e b) CCNL 21-05-2018	Circa € 11.268,03
Differenziazione premio individuale art. 69 CCNL 21-05-2018	Circa € 2.000
Indennità di funzione art. 56 sexies CCNL 21-05-2018 (Vigilanza)	Circa € 9.509,00
Indennità di servizio esterno art. 56 quinquies CCNL 21-05-2018 (Vigilanza)	Circa € 2.000,00
Totale	€ 95.743,59

Le somme indicate nel quadro sono state conteggiate in considerazione di quanto previsto nella parte normativa del C.D.I., ma devono intendersi come cifre indicative calcolate secondo il fabbisogno annuale storico, in quanto non essendo ancora terminato l'anno di competenza non è possibile effettuare il calcolo preciso.

Si intende, comunque, che come sempre avvenuto in precedenza nel ns. Ente, le risorse destinate alla produttività di cui all'art. 17, c.2 lett. a) del CCNL 01.04.1999 saranno erogate solo dopo la liquidazione delle diverse indennità legate all'espletamento di particolari responsabilità, rischi, disagi, turnazioni

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	106.115,80
Somme regolate dal contratto	95.743,59

Destinazioni ancora da regolare	
Totale	201.859,39

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Sono state allocate all'esterno del fondo le somme accantonate per gli incentivi previsti dall'art. 113 del D. Lgs 50/2016 e s.m.i che saranno erogate soltanto a seguito di approvazione di specifico regolamento.

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Le risorse stabili ammontano a € **190.282,17** comprensive di € **7.363,07** corrispondenti agli incrementi del Fondo Risorse decentrate previsti dall'art. 67, comma 2 lettera a) e b) del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei fondi previsti dalle normative vigenti e, in particolare al limite stabilito dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017, come chiarito dalla corte dei Conti sezione delle Autonomie con deliberazione nr. 19/SEZAUT/2018/QMIG depositata il 18/10/2018. Le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali) ammontano a € **106.115,80** pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

Risultano parimenti finanziate con risorse stabili anche le altre indennità a carattere variabile, ma ricorrente (ad esempio: turno, specifiche responsabilità, indennità condizioni di lavoro).

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D.Lgs. 150/2009 e s.m.i.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Le progressioni economiche contrattate nell'anno 2020 sono attribuite in coerenza con l'art. 23, comma 2 del D. Lgs 150/2009 e con la circolare della R.G.S. del 2019, in modo selettivo ad un numero di dipendenti non superiore al 50%.

Modulo III

Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo dell'anno precedente

Descrizione	Anno 2016	Anno 2020	Differenza
Risorse stabili	182.919,10	190.282,17	+ 7.363,07
Risorse variabili	11.577,22	11.577,22	==
Residui anni precedenti			
Totale	194.496,32	201.859,39	+ 7.363,07

Il fondo 2020 risulta:

- in parte fissa incrementato di € 7.363,07 corrispondenti agli incrementi del Fondo Risorse decentrate previsti dall'art. 67, comma 2 lettera a) e b) del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica che, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei fondi previsti dalle normative vigenti e, in particolare al limite stabilito dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017, come chiarito dalla corte dei Conti sezione delle Autonomie con deliberazione nr. 19/SEZAUT/2018/QMIG depositata il 18/10/2018. Non è stato possibile inserire l'intera quota di RIA relativa ai dipendenti cessati nel 2019

- identico a quello del 2016 nella parte variabile in quanto da disposizioni normative non è stato possibile inserire il valore della frazione di RIA risparmiata a seguito di cessazioni dell'anno 2019.

È stato quindi rispettato il comma 2 dell'art. 23 del D.Lgs. 25.05.2017 n. 75.

Modulo IV

Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Ad eccezione degli importi relativi alle progressioni orizzontali consolidate e dell'indennità di comparto che sono imputati ai diversi capitoli di spesa per gli stipendi fissi dei dipendenti, tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate in un unico capitolo di spesa precisamente il cap. 19001700, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato: l'incremento di parte stabile non è assoggettato ai limiti di crescita dei fondi previsti dalle normative vigenti

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo viene determinato dall'Amministrazione con apposita deliberazione, di cui la presente relazione è parte integrante e sarà impegnato con determina del Responsabile del Servizio Personale al capitolo 19001700 del PEG 2020

Albissola Marina, 26/11/2020

IL SEGRETARIO COMUNALE

Presidente della delegazione di parte pubblica
(f.to Dott. Giovanni Pucciano)

IL RESPONSABILE DEL
SETTORE AMMINISTRATIVO

(F.to Ivana Vigo)



Comune di Albissola Marina
Provincia di Savona

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
per il personale non dirigenziale dipendente del Comune di Albissola Marina
decorrenza 01.01.2019

modificato ed integrato con stesura del 5.11.2020

Delega

WPS

[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE, NON DIRIGENZIALE,
DIPENDENTE DEL COMUNE DI ALBISSOLA MARINA**

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DEL COMUNE DI ALBISSOLA MARINA

costituita ai sensi dell'Articolo 7 del vigente CCNL sottoscritto il 21.05.2018, è così composta:

per la parte pubblica con deliberazione di Giunta Comunale N. 89 del 21 giugno 2018:

- Dott. Giovanni Pucciano - Presidente
- Sig.ra Marcella Sabatini
- Sig.ra Ivana Vigo

per la parte sindacale, sono presenti:

1) i componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

- Sig. Massimo Caviglia
- Sig.ra Bene Daniela
- Sig. Altieri Romano

2) i rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

- C.G.I.L. F.P.: Sig. Ennio Peluffo, Delegato Segreteria Provinciale
- C.I.S.L. F.P.S.: Sig. Domenico Mafera, Delegato Segreteria Provinciale

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature. To its right, there are several smaller signatures and initials, including one that appears to be 'Mafera' and another that looks like 'Upo'. There are also some scribbles and a small number '2' next to one of the signatures.

Sommario

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO.....	1
DISPOSIZIONI GENERALI	4
Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale.....	4
Art. 2 - Ambito di applicazione.....	4
Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto.....	4
Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati	4
RELAZIONI, PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI – SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI - AMBIENTE DI LAVORO – FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	5
Art. 5 - Composizione delle delegazioni	5
Art. 6 - Obiettivi	5
Art. 7 - Prerogative e diritti sindacali	5
Art. 8 - Regolamentazione del diritto di sciopero - Servizi pubblici essenziali.....	5
Art. 9 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.....	6
Art. 10 - Pari opportunità e benessere organizzativo.....	7
Art. 11 - Formazione e aggiornamento professionale.....	7
RISORSE E PREMIALITÀ	7
Art. 12 - Quantificazione delle risorse.....	7
Art. 13 - Strumenti di premialità.....	8
Art. 14 - Differenziazione del premio individuale.....	8
Art. 15 - Progressioni economiche orizzontali	9
Art. 16 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	10
FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI AL SALARIO ACCESSORIO	12
Art. 17 - Principi generali per l'erogazione dei compensi accessori (indennità).....	12
Art. 18 - Indennità di turno; orario notturno, festivo e festivo-notturno.....	12
Art. 19 - Indennità di reperibilità.....	13
Art. 20 - Indennità condizioni di lavoro	13
Art. 21 - Indennità per specifiche responsabilità	14
Art. 22 - Indennità per particolari figure professionali	15
Art. 23 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	16
SEZIONE POLIZIA LOCALE	16
Art.24 indennità di servizio esterno.....	16
Art. 25 Indennità di funzione.....	17
Art. 26 - Riduzione dell'orario di lavoro	18
TIPOLOGIE E ORARIO DI LAVORO	18
Art. 27 - Salario accessorio del personale a tempo determinato o con contratto di formazione e lavoro.....	18
Art. 28 - Salario accessorio del personale a tempo parziale	19
Art. 29 - Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro	19
Art. 30 - Lavoro straordinario e banca ore.....	19
INCENTIVI TRIBUTARI	
Art. 30 bis - Regolamento i per la corresponsione degli incentivi tributari.....	20
NORME TRANSITORIE E FINALI	20
Art. 31 - Norma transitoria	20

Delfino

W

h

3

W

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito denominato **CCDI**) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti normative o regolamentari.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività del CCNL del 21/05/2018 e delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo, nonché delle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011.

Art. 2 - Ambito di applicazione

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e, qualora applicabili, ai dipendenti a tempo determinato.
2. Il presente contratto produce i suoi effetti a decorrere dal 01/01/2019 e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
3. Eventuali nuovi istituti introdotti dal presente contratto, se non espressamente indicato nel presente accordo, decorreranno secondo le indicazioni del CCNL del 21.05.2018.
4. È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività ai sensi del Titolo VIII del CCNL del 21.05.2018.

Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontreranno annualmente, entro il 30 settembre, su richiesta di una delle parti.
2. La delegazione di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro e non oltre 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. 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 posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. 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)
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

Stefano

Ugo

[Signature]

[Signature]

[Signature]

4

[Signature]

UF

**RELAZIONI, PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI – SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI - AMBIENTE DI LAVORO –
FORMAZIONE DEL PERSONALE**

Art. 5 - Composizione delle delegazioni

1. La delegazione di parte sindacale è composta dalla R.S.U. dell'Ente e da Rappresentanti territoriali delle Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL
2. La parte pubblica è stabilita con apposito atto della giunta Comunale

Art. 6 - Obiettivi

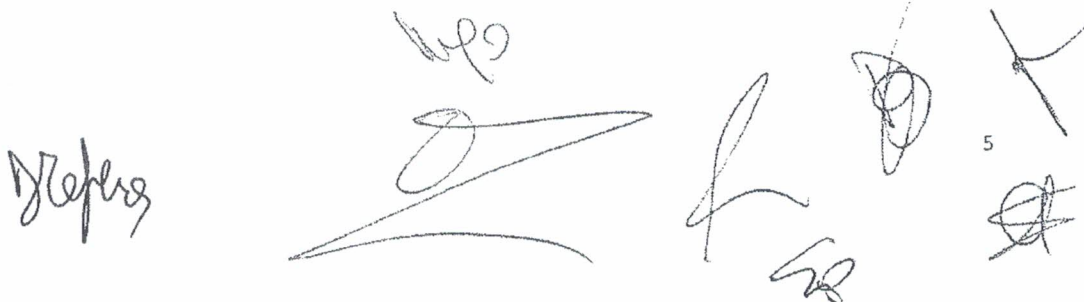
1. Le parti, nell'intento di garantire e migliorare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dei servizi e delle prestazioni erogate dall'Ente, oltre che la tutela e la garanzia dei diritti dei dipendenti, le loro condizioni di lavoro e la loro crescita professionale, convengono che un chiaro e corretto sistema di relazioni sindacali è fondamentale per il raggiungimento dei risultati concordati.
2. In armonia con quanto stabilito dalle leggi e dai CCNL, il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente per il raggiungimento degli intenti sopra espressi.

Art. 7 - Prerogative e diritti sindacali

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:
 - a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati secondo le modalità previste dalle normative di legge e/o contrattuali vigenti;
 - b) I permessi sindacali richiesti dai membri delle R.S.U. o dai Rappresentanti Sindacali devono essere presentati almeno il giorno precedente all'Ufficio Personale dell'Ente (per gli adempimenti di competenza), compilati su apposito modulo, e già completi di firma di autorizzazione da parte del Responsabile del Servizio.
2. Per quanto concerne le assemblee, si dispone che:
 - a) nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente Contratto Collettivo Aziendale di Lavoro possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare le generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole qualifiche o profili professionali;
 - b) l'amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
 - c) in caso di assemblea l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS. i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in reperibilità;
 - d) il personale operante fuori dalla sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa.

Art. 8 - Regolamentazione del diritto di sciopero - Servizi pubblici essenziali

1. In attuazione dell'accordo collettivo nazionale recante norme in materia di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni-autonomie locali, sottoscritto il 19.09.2002, i contingenti di personale che debbono essere esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali sono individuati, con riguardo ai soli servizi erogati in gestione diretta, come segue:

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a signature that appears to be 'D. Lepus'. In the center, there is a large, stylized signature. To the right, there are several smaller initials and signatures, including one that looks like 'sp' and another that looks like 'SR'. There is also a small number '5' written near one of the signatures.

SERVIZIO	CONTINGENTE
<u>Stato Civile:</u> Limitatamente al raccoglimento delle denunce di nascita e di morte.	1 addetto
<u>Servizio Elettorale:</u> per le 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	1 addetto
<u>Servizio di Polizia Municipale:</u> limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime indicate all'art. 2, comma 12) dell'Accordo collettivo nazionale del 19.09.2002	1 Agente per turno
<u>Servizi inerenti la rete stradale, idrica, fognaria e di depurazione</u> <u>- servizi cimiteriali - protezione civile:</u> Limitatamente ai servizi di pronto intervento	1 addetto dell'Area Tecnica e Tecnico-manutentiva Per coordinare il pronto intervento dei servizi appaltati
<u>Servizi del personale:</u> limitatamente all'erogazione degli stipendi ed alla compilazione e controllo delle distinte erariali e previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge. Tale servizio dovrà essere garantito nel caso lo sciopero sia proclamato per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi fra il 5 e il 15 di ogni mese.	1 addetto
<u>Servizi educativi e scolastici:</u> secondo le indicazioni degli artt. 3 e 4 dell'Accordo collettivo nazionale del 19.09.2002	Non ci sono scuole gestite direttamente dal Comune. La gestione dell'Asilo Nido comunale è affidata in appalto.

- Il Responsabile del Servizio, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, individuerà i nominativi dei dipendenti del proprio servizio che saranno esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili (effettuando una rotazione tra gli addetti ove le dotazioni organiche lo consentano), comunicandoli almeno tre giorni lavorativi prima della data fissata per lo sciopero (compatibilmente con i termini di proclamazione dello sciopero) ai diretti interessati, alle R.S.U. ed all'Ufficio Personale. Il lavoratore ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero. Qualora la sostituzione non fosse possibile, l'Amministrazione procederà secondo i termini di legge.
- Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia all'accordo collettivo nazionale in materia di norme per la garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni e Autonomie Locali.

Art. 9 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

- L'Amministrazione nel proseguire l'applicazione del D.Lgs. 81/2008, si impegna ad attuare tutte le norme vigenti in materia.

D. Lepore

WPO

[Signature]

[Signature]

[Signature]

2. Gli interventi di protezione e sicurezza sui luoghi di lavoro sono attuati in accordo e la collaborazione del Datore di lavoro, del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, del Medico competente e del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
3. Gli interventi di formazione ed informazione del personale sono svolti al fine di garantire un adeguato e continuo grado di aggiornamento anche in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
4. La tutela dei lavoratori disabili è garantita nel rispetto della vigente legislazione in materia.

Art. 10 - Pari opportunità e benessere organizzativo

1. Le parti assumono le politiche di genere quale elemento di valore nelle proprie pianificazioni, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze.
2. Le parti si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo quale condizione di valore dell'ambiente di lavoro, secondo quanto previsto dal Regolamento del Comitato Unico di Garanzia, approvato con deliberazione G.C. n. 241 del 31.12.2011, e secondo quanto previsto nel piano triennale di azioni positive adottato dall'Ente.

Art. 11 - Formazione e aggiornamento professionale

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione e la specializzazione professionale di tutto il personale in conformità ai principi generali ed alle finalità indicate nel Capo VI del CCNL del 21/05/2018.
2. L'attività formativa è finalizzata a garantire che ciascun lavoratore acquisisca le specifiche attitudini professionali necessarie all'assolvimento delle funzioni e dei compiti attribuitigli nell'ambito delle strutture cui è assegnato ed a fronteggiare i processi di riordinamento istituzionale e di ristrutturazione organizzativa.
3. L'attività formativa deve essere improntata, oltre che ad assicurare il costante adeguamento delle competenze, anche a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano una maggiore flessibilità e opportunità di carriera.
4. L'attività di formazione deve essere improntata al fine di garantire ogni anno la partecipazione del maggior numero di lavoratori. A tale fine è necessaria una programmazione iniziale che preveda la partecipazione di ogni area organizzativa, possibilmente con l'implementazione di corsi all'interno dell'Ente.

RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 12 - Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse finanziarie destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività (di seguito denominato "fondo") ex art. 14 e art. 15 del C.C.N.L. 01.04.1999, così come modificati dall'art. 31 e dall'art. 32 del C.C.N.L. Regioni-Enti Locali del 22.01.2005, sono di esclusiva competenza dell'Amministrazione nel rispetto degli art. 67 e 68 del CCNL del 21/05/2018. .
2. La suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla normativa vigente, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo, nonché di eventuali direttive ed indirizzi di merito adottati dall'Amministrazione.
3. Le risorse variabili non possono in nessun caso essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, in particolare le progressioni orizzontali e l'indennità di comparto. Le risorse di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili - nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti -

Delega

Wps

[Signature]

[Signature]
SR

[Signature]

[Signature]

solo per effettive finalità destinate all'incentivazione del merito, al raggiungimento di obiettivi di produttività e di qualità della prestazione.

4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:

- a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità;
- b) incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
- c) stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole rapportato all'entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi dei servizi interessati;
- d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del nucleo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
- e) garanzia che le risorse siano rese disponibili a risultati raggiunti al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato;
- f) in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti, l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio dell'Ente.

Art. 13 - Strumenti di premialità

1. Conformemente alla vigente normativa ed ai Regolamenti conseguenti (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione individua i seguenti strumenti di premialità:
 - a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituito per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance e del raggiungimento dei risultati adottato dall'Ente;
 - b) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (sponsorizzazioni e risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione del personale);
 - c) le eventuali economie aggiuntive derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione" conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D.Lgs. 141/2011.

Art. 14- Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguano 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, comma 2, lett.b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura complessiva di detta maggiorazione è definita in sede di contrattazione integrativa pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.
3. La contrattazione integrativa definisce altresì che i dipendenti che usufruiranno di detta maggiorazione saranno individuati all'interno di ciascun Settore o Macrosettore, esclusi i titolari di PO, nella misura di:
 - 1 dipendente per Settori composti da numero di dipendenti che va da 3 a 4;
 - 2 dipendenti per Settori composti da numero di dipendenti che va da 5 a 7;



- 3 dipendente per Settori composti da numero di dipendenti che va da 8 a 10;
 - 4 dipendente per Settori composti da numero di dipendenti che va da 11 a 13;
 - 5 dipendente per Settori composti da numero di dipendenti che va da 14 a 16.
4. La misura complessiva della maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, è suddivisa per il numero di personale non incaricato di posizione organizzativa e ridistribuito ad ogni Settore o Macrosettore in base al personale ad esso assegnato.
5. ogni anno saranno definiti in sede di contrattazione gli eventuali Macrosettori da utilizzarsi per la ripartizione della Maggiorazione di cui al presente articolo. Per gli anni 2019 e 2020 i Macrosettori costituiti sono:

Macrosettore Tributi e Finanziario;

Macrosettore Amministrativo e Cultura Turismo e Servizi Sociali e Pubblica Istruzione.

5. La distribuzione degli incentivi avverrà secondo il seguente calcolo matematico:

Totale incentivi collegati alla performance / nr. dip.ti (al netto delle PO) = quota lorda pro-capite

quota lorda pro-capite * 30% = **quota pro-capite destinata alle eccellenze**

quota pro-capite destinata alle eccellenze * nr. dip.ti considerati eccellenti = **somma destinata alle eccellenze**

Totale incentivi collegati alla performance - somma destinata alle eccellenze = **Incentivi performance**

6. In caso di parità si terrà conto, nell'ordine, dei seguenti elementi:

1. categoria inferiore e, all'interno della stessa, posizione economica più bassa;
2. in caso di ulteriore parità verrà considerata la valutazione dell'anno/i precedente/i a seguire.

Art. 15 - Progressioni economiche orizzontali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto dei principi meritocratici stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.
2. Le progressioni economiche si individuano tra il personale che ha conseguito le valutazioni più alte e meritevoli sulla base di idonea metodologia di valutazione.
3. Il valore economico della progressione è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione.
4. Le parti convengono che l'obiettivo principale della progressione economica orizzontale è quello di incentivare l'arricchimento professionale ed il contributo individuale nell'ambito di un processo di innovazione organizzativa e tecnologica finalizzata alla maggiore efficienza dei servizi ed alla valorizzazione del lavoro pubblico.
5. Lo sviluppo professionale è inteso come insieme integrato di alcuni elementi quali: costanti di prestazioni di elevato livello nel medio/lungo periodo, capacità dell'individuo di incrementare nel tempo il proprio patrimonio di abilità, conoscenze e competenze, anche mediante la formazione e l'aggiornamento che costituiscono elementi essenziali per l'instaurarsi di una nuova cultura gestionale mirata al risultato per sviluppare capacità innovativa.
6. La progressione economica è finalizzata alla valorizzazione di livelli sempre maggiori di professionalità e deve essere utilizzata come strumento selettivo. La progressione economica non viene attuata mediante sistemi automatici.
7. Sulla base delle direttive formulate dall'amministrazione comunale, a seguito di contrattazione decentrata, vengono fissate annualmente le risorse da destinare alla progressione orizzontale. Vengono altresì definiti in sede di contrattazione decentrata i limiti minimi di punteggio necessari per accedere alla posizione economica successiva. Sulla base di ciò si procede alla compilazione e consegna di apposite schede di valutazione ai dipendenti.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

8. Partecipano alla selezione relativa all'anno appena concluso, per la progressione orizzontale, i dipendenti:
 - Con almeno 24 mesi di anzianità a tempo indeterminato nella categoria, alla data di decorrenza della progressione, maturata nel Comune di Albissola Marina
 - Che non hanno avuto uno scatto di progressione orizzontale nei 24 mesi precedenti
9. Non hanno diritto a partecipare alla progressione coloro che nell'anno di riferimento: Sono stati assenti tutto l'anno eccetto per i periodi di congedo di maternità e interdizione dal lavoro ex artt. 16 e 17 del D.Lgs. 151/2001. (Nel caso in cui una dipendente sia assente dal servizio per l'intero anno per le motivazioni ex artt. 16 e 17 del D.Lgs. 151/2001, la valutazione per l'anno di riferimento sarà determinata in modo equivalente alla media dell'ultimo biennio)
10. Le risorse disponibili (complessivamente assegnate alle progressioni orizzontali secondo il comma 7) verranno destinate alle progressioni di tutti i dipendenti aventi i requisiti senza distinzione di categoria.
11. Per i dipendenti non titolari di posizione organizzativa della categoria D e per quelli appartenenti alle categorie A, B e C la valutazione è effettuata annualmente dal Responsabile di Servizio. Per i titolari di P.O. la valutazione è effettuata dal Nucleo di valutazione.
12. Per tutti i dipendenti la possibilità di essere inseriti nella graduatoria di accesso alle progressioni sarà attribuita mediante apposita scheda per l'anno di riferimento contenente i criteri indicati all'art. 5 del CCNL 31/3/1999 e riportati nell'Allegato A del presente testo.
13. Per partecipare alla selezione di accesso alle progressioni occorre rientrare nella fascia di merito "medio-alta" negli ultimi tre anni consecutivi oppure per cinque annualità non consecutive. Per accedere alla fascia medio-alta è necessario aver riportato un punteggio non inferiore a 60/100 nella scheda annuale di valutazione in ciascun anno.
14. In ossequio a quanto previsto dalla normativa vigente (art. 23 del D.Lgs. 150/2009) le progressioni saranno attribuite in modo selettivo per cui si stabilisce che, oltre a quanto indicato al punto 13, l'ammissibilità è subordinata al raggiungimento di un punteggio minimo di 80/100 conseguito nell'ultimo anno utile di riferimento. Tale punteggio sarà valutabile nella scheda di cui al punto 12.
15. per poter essere inserito nella graduatoria il punteggio minimo della scheda progressioni, di cui al punto 12 del presente articolo, dovrà essere almeno di 70/100.
16. Per i dipendenti titolari di posizione organizzativa la scheda per la progressione, di cui al punto 12, sarà compilata dal nucleo di valutazione mentre per tutti gli altri dipendenti la compilazione della scheda progressione sarà effettuata dalla conferenza dei responsabili di Servizio compreso il Segretario comunale.
17. La graduatoria per le progressioni orizzontali verrà formata in base annua dopo aver stabilito in delegazione trattante la quota da destinare a tale istituto.
In caso di parità si applicheranno i criteri previsti dall'art. 14, comma 7

Art. 16 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate, come da CCNL e norme vigenti, e disponibili a costituire il "fondo risorse decentrate" sono ripartite ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 13, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) in riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di razionalizzare e ottimizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati per competenza dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convergono altresì sui seguenti principi fondamentali:


















- a) I sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati a principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse – attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance – sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori *performances*;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa di un dipendente, discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termine di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione dei servizi e delle funzioni;
- d) il sistema premiante non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
- programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - programmazione operativa e gestionale;
 - definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
 - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi e risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - monitoraggio e confronto periodico;
 - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
 - controllo e validazione dei risultati;
 - misurazione e valutazione della performance individuale;
 - esame dei giudizi ed eventuale contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti:
- raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti;
 - qualità della prestazione;
 - comportamento organizzativo e professionale;
- f) il Sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Le risorse per la performance individuale sono ripartite secondo le modalità previste nel Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.
4. Condizione necessaria per attribuire i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui all'art. 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01.04.1999 e art. 37 del CCNL 22.01.2004, successivamente definita **produttività collettiva**, è la valutazione del dipendente da parte del proprio Responsabile di servizio a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati, in base agli obiettivi predefiniti nel PEG o altri strumenti di programmazione, tramite scheda individuale di valutazione.
5. In nessun caso sarà erogata la produttività collettiva sulla base di automatismi che escludano la valutazione dell'apporto professionale e del raggiungimento degli obiettivi.
6. Le risorse destinate ad incentivare la produttività collettiva sono rappresentate da ciò che residua dalla destinazione degli altri istituti contrattuali sia nella parte stabile, sia nella parte variabile del fondo.
7. L'utilizzo del fondo destinata ad incentivare la produttività si articola in due tipologie:
- a) Tramite la realizzazione di **progetti obiettivo**: definiti annualmente dall'Amministrazione con i Responsabili di Servizio. Ciascun progetto dovrà indicare:
- Descrizione sommaria del progetto e del risultato che si intende conseguire;
 - Numero dei dipendenti coinvolti, in caso di progetto intersettoriale, la scheda sarà sottoscritta da ogni Responsabile interessato;
 - Modalità e tempi di realizzazione del progetto;
 - Proposta di valutazione economica del progetto con indicazione delle modalità di ripartizione tra i vari dipendenti interessati.

I progetti-obiettivo, prima della loro approvazione, dovranno essere sottoposti al Nucleo di valutazione ed dovranno essere illustrati alla delegazione trattante di parte sindacale non tanto per quanto attiene il contenuto, ma per quanto attiene una giusta ripartizione delle risorse.

Al termine della realizzazione del progetto, il Responsabile di Servizio effettuerà una dettagliata relazione contenente indicazioni in merito al raggiungimento degli obiettivi ed alla suddivisione delle risorse fra i partecipanti. Tale relazione verrà sottoposta al Nucleo di valutazione per la relativa validazione.

b) Tramite la **scheda individuale di valutazione**:

Sarà utilizzata la scheda di valutazione già in uso nell'Ente per quanto attiene l'anno 2019 e il 2020.

FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI AL SALARIO ACCESSORIO

Art. 17 - Principi generali per l'erogazione dei compensi accessori (indennità)

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 sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro, non competono in caso di assenza dal servizio.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di competenza del Responsabile del Servizio sulla base di quanto stabilito nel presente Contratto decentrato integrativo.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di lavoro che si caratterizza per aspetti peculiari della prestazione in termini di rischio, pericolo, disagio, grado di responsabilità e/o che siano espressamente previste da norme contrattuali o di legge.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità. Nel caso ricorrano diverse fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di maggiore importo.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

Art. 18 - Indennità di turno; orario notturno, festivo e festivo-notturno

1. Indennità di turno:

L'indennità di turno, disciplinata dall'art.23 del CCNL del 21/05/2018 sarà attribuita al personale, non incaricato di Posizione Organizzativa, inserito in strutture operative che prevedono una erogazione di servizi lavorativi per almeno 10 ore. Al momento nel Comune di Albissola Marina l'unico servizio che prevede questo tipo di orario è il Servizio della Polizia Municipale, ma l'indennità verrà estesa a qualunque servizio per cui, in futuro, sarà ritenuta necessaria l'introduzione della turnazione.

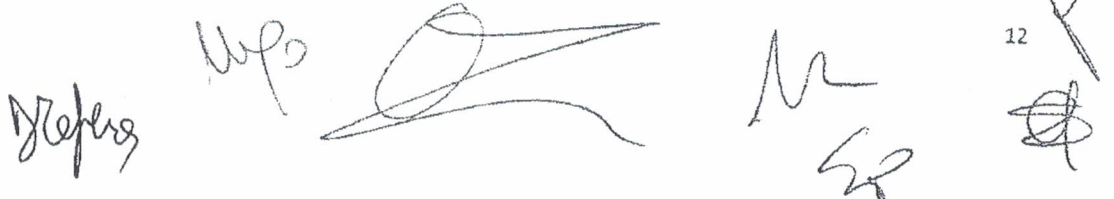
L'indennità non può essere erogata:

- in caso di fruizione di periodi di assenza a qualsiasi titolo (ferie, malattia, infortunio, ecc.) con riferimento alle sole giornate di effettiva assenza;
- al personale che, pur inserito nella struttura, non abbia effettivamente prestato il servizio secondo un'equilibrata e avvicinata turnazione.

2. Orario notturno, festivo e notturno festivo:

Le indennità per le attività prestate in orario notturno e nei giorni festivi, è disciplinata 23 del CCNL del 21/05/2018 integrato dall'art. 14 del CCNL 05.10.2001:

- Al dipendente che non usufruisce del riposo settimanale, verrà corrisposta una maggiorazione del 50% della retribuzione per le ore effettivamente prestate con diritto al



riposo compensativo, da usufruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo;

- l'attività prestata in giornata festiva infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a **equivalente riposo compensativo** o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per **lavoro straordinario festivo**;
- anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di **articolazione di lavoro ordinario notturno o festivo** è dovuta una **maggiorazione** della retribuzione oraria nella misura del **30%**, mentre nel caso di **lavoro ordinario festivo-notturno** la **maggiorazione dovuta è del 50%**.

Art. 19 - Indennità di reperibilità

1. L'indennità di pronta reperibilità è disciplinata dall'art. 24 del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018:

- Ad oggi l'istituto della reperibilità nel comune di Albissola Marina riguarda i **Servizi demografici per le denunce decessi**, ma l'indennità verrà estesa a qualunque servizio per cui in futuro sarà ritenuto necessario introdurre la pronta reperibilità;
- Il Responsabile del Servizio provvede a definire le modalità ed i turni della reperibilità nel rispetto del principio di rotazione del personale.
- I turni di reperibilità per i Servizi Demografici saranno predisposti dal Responsabile del servizio con cadenza mensile e consegnati agli interessati.
- Copia dei prospetti delle turnazioni per reperibilità devono essere trasmessi all'Ufficio Personale, con l'indicazione del nominativo del dipendente reperibile, della data e delle ore in cui è stato posto in reperibilità.
- L'indennità di reperibilità viene erogata nella misura indicata dal C.C.N.L. ed è subordinata all'effettivo svolgimento del servizio di reperibilità dei dipendenti come rendicontato dal Responsabile del Servizio interessato

Art. 20 - Indennità condizioni di lavoro

L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018, è corrisposta al personale che svolge attività:

- a. disagiate;
- b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c. implicanti il maneggio di valori.

1. **Condizioni di lavoro disagiate.**

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) e non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo la mansione o il ruolo ricoperto. È una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari

L'Indennità per attività particolarmente disagiate viene erogata esclusivamente al personale che svolga le seguenti attività connotate da "particolare disagio"

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- a) attività che comportano particolari orari di lavoro che, per esigenze legate al servizio svolto, non gode dell'elasticità di orario riconosciuta agli altri dipendenti. Tale indennità viene quantificata in € 1,00 giorno ed è rapportata alle effettive giornate lavorate.
- b) Pronta disponibilità, fuori dall'orario di servizio, in caso di calamità naturali o di situazioni di pericolo che richiedano l'intervento urgente e non programmabile, da parte del personale. Tale indennità viene quantificata in € 10,00 per ogni pronta disponibilità ed è rapportata all'effettivo rientro in servizio da parte del personale chiamato, al quale, oltre a tale indennità, verrà corrisposta l'indennità per lavoro straordinario per le ore effettivamente lavorate. Il Responsabile del Servizio interessato comunica, di volta in volta, all'Ufficio personale il



nominativo dei dipendenti effettivamente richiamati in servizio, unitamente alle motivazioni di tale provvedimento.

In ogni caso le indennità per attività particolarmente disagiate non verranno corrisposte in relazione a prestazioni lavorative che siano già oggetto di specifici compensi definiti dal C.C.N.L. (esempio: turno, reperibilità, lavoro ordinario festivo o notturno, lavoro straordinario, rischio, ecc.)

1. Condizioni di lavoro esposte rischi.

L'indennità di condizioni di lavoro esposte rischi sarà attribuita a tutto il personale che svolge prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, come di seguito specificato:

- prestazioni di lavoro che comportano esercizio di trasporto con automezzi, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione al contatto con sostanze potenzialmente pericolose per la salute (catrame, bitumi, fuliggine, olii minerali, paraffina, vernici, detersivi, ecc.);
- prestazioni di lavoro di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie;
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione a rischi derivanti da attività di raccolta e smaltimento di rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme;
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione a rischi derivanti da attività in cucine;
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco e dall'impiego di antiparassitari;
- Prestazioni di lavoro che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive.

L'indennità viene corrisposta nella misura di € 1,00 giornalieri al personale interessato per il periodo di effettiva esposizione al rischio (anche se adibito a più di una delle attività sopra elencate), sulla base di idonea certificazione dei Responsabili dei Servizi interessati

3. Condizioni di lavoro implicanti il maneggio valori

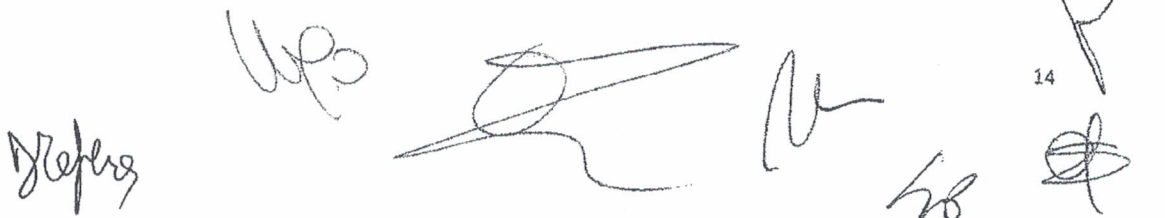
L'indennità condizioni di lavoro implicanti il maneggio valori verrà corrisposta agli Agenti contabili, di diritto o individuati con apposito atto amministrativo - non titolari di Posizione Organizzativa - e tenuti al rendiconto, un'indennità di maneggio valori nelle seguenti misure giornaliere:

- € 1,55: per maneggio valore medio annuale superiore a 24.000,00 euro;
- € 1,30: per maneggio valore medio annuale da 12.000,01 a 23.999,99 euro;
- € 1,00: per maneggio di valore medio annuale fino a 11.999,99 euro;

Tali indennità verranno corrispose per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a tale servizio.

L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui ai punti 1, 2 e 3 del presente articolo. Nell'eventualità dello svolgimento di più attività disagiate elencate nel presente articolo nella stessa giornata, l'indennità sarà costituita dalla somma delle singole valorizzazioni giornaliere delle attività disagiate fermo restando un massimo erogabile di 10€ giornalieri. Nel caso di svolgimento di attività di cui alla lettera b, punto 1 del presente articolo, per quella giornata, sarà erogata la sola indennità di pronta disponibilità specificata nella lettera b del punto 1.

Art. 21 - Indennità per specifiche responsabilità



1. Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità è disciplinato dall'art. 17, comma 2, lettera f, CCNL 01.04.99, come sostituito dall'art. 7 del CCNL 9 maggio 2006.
2. Per l'erogazione di tali compensi vengono considerate la complessità organizzativa e/o lo sviluppo di professionalità specifiche.
3. Il livello di complessità o responsabilità viene individuato dal Responsabile di Servizio, riferendosi ai contenuti individuati in sede di Conferenza dei Responsabili di Servizio, in applicazione di norme o regolamenti specifici ed alla presenza di fattori quali:
 - carico di responsabilità formali (valutando le responsabilità civili, penali, amministrative e contabili a carico della persona incaricata)
 - responsabilità di procedimento;
 - rilievo delle competenze specialistiche richieste;
 - rilevanza e complessità dei compiti;
 - elevato grado di autonomia e impegno gestionale (in considerazione dell'operato all'interno di una struttura con specifico Responsabile di Servizio dall'operato in struttura con responsabilità di servizio affidato al Segretario Comunale);
 - affidamento di risorse umane e strumentali;
 - grado di interazione complessiva con servizi interni e/o esterni;
 - rilevanza esterna;
 - tipo di articolazione dell'utenza e relative problematiche;
 - responsabilità connessa allo svolgimento di determinati incarichi aggiuntivi attribuiti con atto scritto, rispetto alle mansioni correnti della propria figura professionale.
 - coordinamento di gruppi di lavoro;
4. Per l'attribuzione dei compensi si deve tener conto inoltre dei seguenti fattori:
 - La responsabilità deve essere attribuita individualmente con provvedimento scritto del Sindaco o della Giunta comunale o del Segretario Comunale o del Responsabile del Servizio;
 - Nel caso di conferimento o revoca in corso d'anno il compenso è proporzionato alla durata effettiva dell'incarico;
 - Ai dipendenti a tempo parziale il compenso annuale, stabilito dal Responsabile del Servizio, viene rimodulato nella stessa percentuale del part-time svolto;
 - La valorizzazione dei compensi viene effettuata dai rispettivi Responsabili di Servizio, considerando esclusivamente i fattori di responsabilità attribuiti al dipendente con gli appositi provvedimenti. Non deve essere effettuata in questa sede la valutazione delle capacità e le attitudini personali allo svolgimento delle proprie mansioni.
5. I compensi saranno corrisposti a seguito della formale valorizzazione, da parte dei Responsabili di Servizio, in relazione ai contenuti specifici stabiliti in sede di Conferenza dei Responsabili di Servizio.

Art. 22 - Indennità per particolari figure professionali

1. L'indennità per particolari responsabilità connesse all'espletamento di specifiche funzioni, prevista dall'art. 36, 2° comma, del CCNL 22.01.2004 che introduce la lettera i) all'art. 17, comma 2 del CCNL 01.04.1999, viene corrisposta al personale formalmente incaricato, delle categorie D (non titolare di Posizione Organizzativa), C e B per compensare:
 - le funzioni di: Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale elettorale, Responsabile dei tributi;
 - i compiti di responsabilità affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - le funzioni di Ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. L'importo del compenso è stabilito in € 300,00.
3. La responsabilità deve essere attribuita individualmente con provvedimento scritto del Sindaco o della Giunta comunale o del Segretario Comunale o del Responsabile del Servizio;
 - Nel caso di conferimento o revoca in corso d'anno il compenso è proporzionato alla durata effettiva dell'incarico;

15

- Ai dipendenti a tempo parziale il compenso annuale, stabilito dal Responsabile del Servizio, viene rimodulato nella stessa percentuale del part-time svolto.
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f, CCNL 01/04/1999), nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

Art. 23 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Compensi di cui all'art. 15 c. 1 lett. d) CCNL 01.04.1999

Le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997 di cui all'art. 15 comma 1 lettera b) CCNL 01.04.1999 sono quelle relative a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le risorse di cui sopra saranno erogate conformemente a quanto disciplinato dai rispettivi regolamenti e/o dalle norme di legge vigenti e fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 3.

2. Compensi di cui all'art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01.04.1999

a) Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale di cui all'art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999" sono quelle relative a:

- incentivi per la progettazione (art. 113 D.Lgs. 50/2016);
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- recupero evasione tributaria (art. 1 comma 1091 legge 145/2018);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria;
- per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003);

b) Le risorse di cui sopra saranno erogate conformemente a quanto disciplinato dai rispettivi regolamenti e/o dalle norme di legge vigenti e fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 3.

3. Criteri di compensazione

In sede di erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui alla lett. a) c. 2 dell'art. 17 CCNL 01.04.1999 (di cui all'art. 13 c. 1 lett. a) del presente CCDI) il personale che concorre alla distribuzione degli incentivi di cui ai precedenti commi 1 e 2 non verrà incluso tra gli aventi diritto all'erogazione del compenso ex art. 17 c. 2 lett. a) CCNL 01.04.1999, qualora, nell'anno di riferimento, il predetto personale, a qualsiasi categoria appartenente, abbia ricevuto - a titolo di compenso ex art. 15 c. 1 lett. d) e k) - liquidazioni superiori a € 2.500,00.

SEZIONE POLIZIA LOCALE

Il presente Titolo si applica esclusivamente al personale della Polizia Locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

Art.24 indennità di servizio esterno.

1. Per le finalità di cui all'art. 56-quinquies del C.C.N.L. 21.05.2018, viene destinata la somma complessiva pari ad € 2.000,00.

2. L'indennità di cui all'art. 56-quinquies del C.C.N.L. 21.05.2018 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno. Ai sensi del Presente Contratto

Deferis

UP

[Signature]

[Signature]

[Signature]

viene riconosciuta come prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizio esterno di vigilanza un periodo di almeno 4 ore per turno.

3. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista un'indennità, con decorrenza dalla firma del presente contratto, pari ad un importo giornaliero lordo di base di € 1,50 fatto salvo il conguaglio annuale dei resti, sulla base delle giornate di servizio esterno prestate, e fino al raggiungimento della somma di € 2.000,00 di cui al comma 1).

4. L'indennità di cui al comma 1 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.

5. Il servizio viene considerato espletato in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi sul territorio per un tempo di almeno 4 ore per turno. (*calcolo giornaliero*).

6. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene annualmente, sulla base dei dati contenuti nella certificazione trasmessa dal Comandante/Responsabile del Servizio della Polizia Locale che attesta lo svolgimento dei servizi esterni.

7. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 C.C.N.L. 21/05/2018;

b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. B), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (indennità di vigilanza);

c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del C.C.N.L. 21/05/2018 (indennità condizioni di lavoro);

8. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

9. L'indennità di cui al presente articolo, fatto salvo un servizio sul territorio per un tempo di almeno 4 ore per turno, è in linea di principio riconosciuta per tutte le giornate lavorative prestate dagli agenti assunti a tempo determinato. Per gli altri componenti della Polizia Locale, l'indennità di cui al presente articolo, viene riconosciuta in linea di principio alle giornate di: Sabato, Domenica, Festività infrasettimanali e per il turno dalle 19:00 alle 01:00, fatta salva la predetta certificazione trasmessa dal Comandante/Responsabile del Servizio della Polizia Locale che attesta lo svolgimento dei servizi esterni.

Art. 25 Indennità di funzione.

1. Al personale della Polizia Locale, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, viene riconosciuta una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'ente, fino a un massimo di € 2.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

3. Il compenso per l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito è determinato dal Comandante/Responsabile del Servizio della Polizia Locale. Il totale dei compensi per Indennità di Funzione da erogarsi al personale della Polizia Locale non dovrà superare l'ammontare totale della somme relative all'indennità di cui all'articolo 21 del presente contratto, in essere alla sottoscrizione del presente accordo.



4. Qualora il personale della polizia locale abbia già attribuita la responsabilità ai sensi dell'art.17 comma 2 lett f) del C.C.N.L. 1.04.1999, l'indennità di funzione sostituisce l'indennità per specifiche responsabilità, nella misura dell'importo attribuito solo in fase di prima applicazione, ovvero per l'anno 2019.

5. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del C.C.N.L. 21/05/2018;
- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. B), del C.C.N.L. del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (indennità di vigilanza);
- c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies del C.C.N.L. 21/05/2018 (indennità di servizio esterno);
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies del C.C.N.L. 21/05/2018 (indennità specifiche responsabilità).

6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

Art. 26 - Riduzione dell'orario di lavoro

1. Al personale turnista del Corpo della Polizia Municipale è applicabile, ai sensi dell'art. 22 del CCNL 01.04.1999, la riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali.
2. Al personale inserito in turni che prevedono comunque lo svolgimento del proprio orario di lavoro considerando 36 ore settimanali, verrà concessa la fruizione di un recupero compensativo cumulativo rapportato a 10 minuti giornalieri (60 minuti/6 giorni) per i giorni effettivamente lavorati che dovrà essere fruito entro i due mesi successivi pena la cancellazione del permesso maturato.
3. I giorni di assenza (ferie, malattia, infortunio, ecc.) non vengono considerati ai fini della maturazione del diritto a tale recupero.
4. La 36ª ora settimanale lavorata non è considerata lavoro straordinario e pertanto non dà diritto alle maggiorazioni ivi previste per la liquidazione del lavoro straordinario o per il lavoro straordinario recuperabile tramite la banca ore.
5. La richiesta della fruizione di tale recupero segue le medesime modalità vigenti per la richiesta ferie o di permesso.
6. I riflessi dell'applicazione del presente articolo devono essere compatibili con gli assetti organizzativi del Servizio e non devono produrre maggiori oneri a carico dell'Ente.
7. Le situazioni pregresse di cumulo della 36esima ora dovranno essere fruito entro e non oltre 31/12/2020. In caso contrario le ore cumulate saranno eliminate.
8. Al momento nell'Ente, oltre alla Polizia Municipale, non esistono altri servizi a turnazione. Qualora in futuro si dovesse estendere l'applicazione della turnazione anche ad altri servizi, quanto previsto dal presente articolo verrà esteso ai lavoratori interessati.

TIPOLOGIE E ORARIO DI LAVORO

Art. 27 - Salario accessorio del personale a tempo determinato o con contratto di formazione e lavoro

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato (compreso il personale assunto con contratto di formazione e lavoro) di durata pari o superiore a 6 mesi continuativi concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art.13, alle condizioni specificate nel presente contratto decentrato integrativo.



Art. 28 - Salario accessorio del personale a tempo parziale

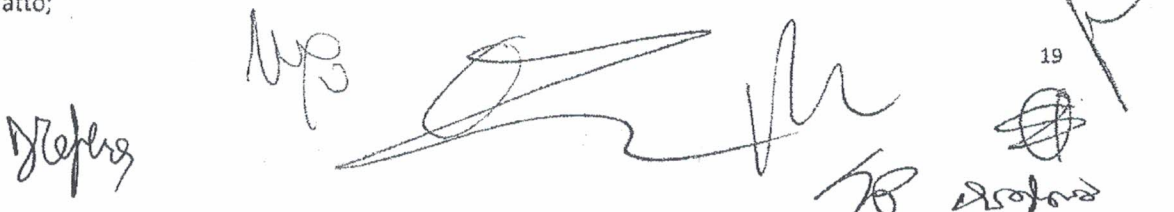
1. Il personale con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi incentivanti in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve eventuali diverse condizioni specificate nel presente contratto decentrato integrativo (ad esempio nel caso in cui si considerino le ore effettivamente lavorate, come per l'indennità di turno).

Art. 29 - Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

1. L'orario di lavoro è il periodo di tempo giornaliero durante il quale, in conformità all'orario d'obbligo contrattuale, ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di servizio, che a suo tempo va inteso come il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità delle strutture degli uffici pubblici e l'erogazione dei servizi all'utenza. L'orario di apertura al pubblico, infine, rappresenta il periodo di tempo giornaliero che, nell'ambito dell'orario di servizio, costituisce la fascia oraria di accesso ai servizi da parte dell'utenza.
2. L'articolazione degli orari di cui al precedente comma, nel rispetto delle specifiche disposizioni contrattuali e di legge, va ispirata ai seguenti criteri generali:
 - ottimizzazione delle risorse umane;
 - miglioramento della qualità delle prestazioni;
 - ampliamento della fruibilità dei servizi a favore degli utenti;
 - considerazione dei rapporti funzionali con gli altri uffici pubblici;
 - riduzione del ricorso al lavoro straordinario;
 - sospensione della prestazione lavorativa, nei giorni di rientro pomeridiano, di norma non inferiore a 30 minuti, al fine di consentire ai dipendenti di fruire della pausa pranzo (nel caso di servizio continuato, gli addetti si alterneranno nella fruizione della pausa pranzo);
 - utilizzo, anche combinato, delle diverse modalità organizzative ed istituti contrattuali in materia di gestione delle politiche degli orari (flessibilità, turnazione, programmazione plurisettimanale, ecc.);
 - attenta valutazione di specifiche richieste espresse da singoli dipendenti per apprezzabili motivazioni, opportunamente documentate, tese ad ottenere forme flessibili e differenziate, anche temporanee, dell'orario di lavoro. In tale valutazione, compatibilmente con le esigenze di servizio, va data in ogni caso priorità ai lavoratori in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare, alle lavoratrici madri con figli in tenera età, nonché ai dipendenti impegnati in attività formative e di studio.
3. Il rispetto dell'orario di lavoro costituisce un obbligo per tutto il personale dell'Ente e va accertato mediante l'uso delle attrezzature per la rilevazione presenze in uso nell'ente.

Art. 30 - Lavoro straordinario e banca ore

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
2. Il lavoro straordinario e le risorse destinate alla corresponsione dei relativi compensi sono disciplinati dalle vigenti normative di legge e contrattuali.
3. Nel Comune di Albissola Marina è istituita la "Banca delle ore" come previsto dall'art. 38 bis del C.C.N.L. sottoscritto il 14.09.2000.
4. Ferma restando la facoltà del dipendente di richiedere la liquidazione o l'accantonamento nella "banca delle ore" del lavoro straordinario prestatato, considerata la rigidità del fondo per la corresponsione dei compensi per prestazioni di lavoro straordinario di cui all'art. 14 C.C.N.L. 01.04.99, si concorda che annualmente il limite massimo delle ore straordinarie liquidabili pro-capite è fissato in 25 tale limite sarà oggetto di verifica annuale e potrà essere modificato previo accordo tra le parti firmatarie del presente contratto;



5. Eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario verranno inseriti nella parte variabile delle risorse decentrate ex art. 31, comma 3, del C.C.N.L. del 22.01.2004.
6. L'accantonamento nella "banca delle ore" del lavoro straordinario prestato può avvenire fino ad un massimo di 100 ore. Oltre tale soglia le ore di straordinario prestate dovranno essere fruite entro il mese successivo altrimenti andranno perse.
7. Le situazioni di "banca delle ore" che alla data odierna presentano un ammontare ore superiore alla soglia indicata al comma precedente dovranno riportarsi sotto le 100 ore entro e non oltre il termine perentorio del 30/06/2021. In caso contrario le ore oltre la soglia di cui al comma precedente andranno eliminate.

INCENTIVI I TRIBUTARI

Art. 30 bis – Incentivi

1. La quota destinata al trattamento accessorio del personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore Tributi verrà erogata in conformità al Regolamento per la corresponsione degli incentivi tributari approvato con deliberazione di Giunta Comunale.

NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 31 - Norma transitoria

1. Il presente contratto sostituisce ogni precedente accordo in materia, con effetti dall'anno

PARTE PUBBLICA

[Handwritten signatures of the Public Party]

PARTE SINDACALE

[Handwritten signatures of the Syndicate]

[Handwritten signature]

Cisl Fp

[Handwritten signature] FUNZIONE PUBBLICA
CGII - SAVONA

COMUNE DI ALBISSOLA MARINA

Scheda di valutazione per progressioni orizzontali all'interno della categoria: decoranti dal

Dipendente:

	Fattispecie Valutata	Max Punteggio acquisibile	punteggio di valutazione
1	Punteggio assegnato alla scheda di valutazione del dipendente del primo anno utile antecedente all'anno di riferimento della graduatoria (da calcolarsi in rapporto al punteggio ottenuto sulla scheda di valutazione: $\text{punteggio scheda} \times 30 / 100$) Esperienza acquisita: (Questo punteggio si deve esprimere solo per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie A e C) Punteggio: 2,5 x ogni anno di esperienza acquisita all'interno della categoria nel Comune di Albissola Marina (max valutabile 5 anni)	30	
2	risultati ottenuti in rapporto agli obiettivi Punteggio da 0 a 10	12,5	
3	prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale tenendo conto dell'acquisita capacità ed autonomia lavorativa Punteggio da 0 a 15	10	
4	impegno Punteggio da 0 a 10	15	
5	qualità della prestazione individuale Punteggio da 0 a 15	10	
6	diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza; Punteggio da 0 a 2,5	15	
7	grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità; Punteggio da 0 a 2,5	2,5	
8	iniziative personali e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro. Punteggio da 0 a 2,5	2,5	
9	totale	100	

Compilata in sede di Conferenza dei Responsabili di Servizio in data:

firma:

Allegato "A" al contratto decentrato integrativo



COMUNE DI ALBISSOLA MARINA
Provincia di Savona

COMUNE DI
ALBISSOLA MARINA
n° 0015254 del 26-11-2020
Tipo: Ingresso

Verbale Revisore unico n. 27, del 26/11/2020

Certificazione Fondo Risorse decentrate 2020

Il sottoscritto **Dottor Antonio BIANCHI** nominato **revisore unico del Comune di Albissola Marina**, provincia di Savona, per il triennio 2018-2021, con delibera dell'Organo consiliare n. 26, del 28/11/2018;

vista la richiesta del presidente della delegazione trattante di parte pubblica di parere su:

- "Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale, non dirigenziale, del comune di Albissola Marina", stesura del 5 novembre 2020, decorrenza 1 gennaio 2020;
- "Relazione illustrativa tecnico-finanziaria relativa all'accordo decentrato integrativo per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2020;

visto il bilancio di previsione finanziario per l'anno 2020;

visto il D.lgs. n. 267/2000 (TUEL) e successive modificazioni e integrazioni;

visti gli articoli 40, 40-bis e 48 del D.lgs. n. 165/2001;

visto l'art. 23, D.lgs. n. 75/2017;

visto il CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018;

visto lo Statuto;

visto il Regolamento di contabilità;

premesso

- i. che l'art. 40, D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, prevede che le pubbliche amministrazioni che attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa devono rispettare i vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione;
- ii. che l'art. 40-bis, D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, prevede che l'Organo di revisione contabile effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili, richiesto anche dall'articolo 8, co. 6, CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018;
- iii. che in applicazione dell'articolo 8, co. 1, del CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018, la destinazione delle risorse decentrate è determinata in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale;
- iv. che, come risulta dalla relazione del Segretario Comunale (Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica) e del Responsabile del Settore Amministrativo, il fondo delle risorse decentrate è costituito come previsto dagli articoli 67 e 68 del CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018 e nel rispetto dei limiti fissati dall'art. 23, D.lgs. n. 75/2017;
- v. che le risorse decentrate sono previste nel capitolo 19001700 del bilancio di previsione finanziario 2020;

rilevato

- a) che permane l'equilibrio economico nonché il pareggio finanziario del bilancio;
- b) che l'andamento dinamico della gestione, esaminato nella sua globalità, assicura l'equilibrio del bilancio;

c) che i costi della contrattazione integrativa sono compatibili con il bilancio e con l'applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili;

verificato nel dettaglio

Il rispetto dei parametri previsti dall'art. 40 del D.lgs n. 165/2001 così come autocertificato dal Responsabile del servizio finanziario;

Il rispetto del contenimento del fondo negli importi complessivi del fondo dell'anno 2016 così come previsto dall'art. 23, D.lgs. n. 75/2017.

attesta

che gli oneri della contrattazione collettiva decentrata integrativa sono compatibili con i vincoli di bilancio e sono coerenti con i vincoli stessi posti dal CCNL e dalle norme di legge.

Sanremo, li 26/11/2020

Il Revisore unico
(Dottor Antonio BIANCHI)

ORIGINALE

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

Gianluca NASUTI

IL SEGRETARIO COMUNALE

Giovanni PUCCIANO

PARERI AI SENSI DELL'ART. 49 DEL D.LVO 267 DEL 18.08.2000

REGOLARITA' TECNICA: il sottoscritto esprime parere favorevole ai sensi del 1° comma dell'art. 49 del D.lvo 267 del 18.08.2000.

IL RESPONSABILE SETTORE AMMINISTRATIVO: Ivana VIGO

REGOLARITA' CONTABILE: il sottoscritto esprime parere favorevole ai sensi del 1° comma dell'art. 49 del D.lvo 267 del 18.08.2000.

IL RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO: Marcella SABATINI

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica - su espressa attestazione del Responsabile del procedimento - che il presente provvedimento viene pubblicato all'albo pretorio on line di questo Comune in data odierna per rimanervi 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 124 del D.Lgs. 267/2000.

Li, **10 DIC 2020**

IL RESP.LE DEL PROCEDIMENTO

Ivana VIGO

IL SEGRETARIO COMUNALE

Giovanni PUCCIANO

