



PROVINCIA DI SAVONA  
SAVONA  
Nr.0066150 Data 19/12/2019  
Tit. 006.003.006 Interno



## PROVINCIA DI SAVONA

### CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

### PERSONALE NON DIRIGENTE

2019-2021

Il giorno 18 dicembre 2019 presso la sede della Provincia di Savona ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante dell'Amministrazione Provinciale, costituita con decreto del Presidente n. 186 del 31 ottobre 2018, composta dal Segretario/Direttore Generale, Avv. Giulia Colangelo, e dal Dirigente del Settore Affari Generali e del Personale, Dott.ssa Marina Ferrara e le Rappresentanze sindacali unitarie e le Organizzazioni sindacali territoriali così rappresentate:

*Organizzazioni territoriali*

CGIL FP – Peluffo Ennio

CISL FP – ~~Vassallo Enzo~~ **MAFERA DOMENICO**

UIL FPL – Bertolo Francesco

*RSU*

Petronici Andrea

Biggio Antonello

Brignolo Anita

Isnardi Fabio

- Preso atto della certificazione del Collegio dei revisori, acquisita agli atti con numero di protocollo n. 64931 del 16 dicembre 2019, inerente la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, ai sensi dell'articolo 55, comma 1, del D.Lgs. 150 del 27 ottobre 2009, nonché la circostanza che il recupero sul fondo delle risorse decentrate del personale dipendente per l'anno 2019 relativo alla pronuncia della Corte dei Conti n. 39/2016 è di € 40.544 in applicazione delle modalità previste dall'articolo 11 comma 1 lett. f) del d.lgs n. 75 del 25 maggio 2017;

- Preso atto, infine, del decreto del Presidente della Provincia n. 347 del 18 dicembre 2019 di autorizzazione alla sottoscrizione del contratto definitivo;

Le parti si sono riunite per sottoscrivere il presente contratto collettivo integrativo, triennio 2019-2021.

## **TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Articolo 1**

#### **Premessa**

Il contenuto della premessa forma parte integrante del presente atto.

### **Articolo 2**

#### **Ambito di applicazione e vigenza del contratto**

Il presente contratto integrativo si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale. Il contratto ha durata triennale ed è stipulato sulla base delle previsioni dettate dagli articoli 7 e 8 del CCNL del personale delle funzioni locali del 21 maggio 2018 e sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti che si applicano dal giorno successivo la sua sottoscrizione ovvero dalla data, ove presente, indicata negli specifici articoli disciplinanti l'applicazione dei vari istituti.

Le parti convengono che, se necessario, i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino gli istituti disciplinati dal presente contratto.

Il presente contratto conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo CCI o sino all'approvazione di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente accordo.

### **Articolo 3**

#### **Revisione del contratto e verifica della sua attuazione**

Le Parti concordano di aggiornare il presente contratto decentrato qualora, in conseguenza di interventi normativi o di altri eventi, le risorse disponibili o il loro utilizzo debbano subire modifiche di rilievo.

Le Parti verificheranno la corretta attuazione del presente contratto esaminando, entro il mese di

giugno di ciascun anno, la rendicontazione di quanto in esso previsto (articolo 8, comma 7, del CCNL 21 maggio 2018).

Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, si applicano gli istituti previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

## **TITOLO II – RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE E DEGLI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

### **Articolo 4**

#### **Risorse per la retribuzione di posizione e di risultato degli incaricati di posizione organizzativa**

**(Articoli 15 - 67 - 7, comma 4 lettere u) e v) - CCNL 2016-2018)**

Sulla base della nuova area delle posizioni organizzative istituita in corso d'anno, le risorse annuali di cui all'articolo 15 del CCNL 2016-2018 destinate alla retribuzione di posizione e di risultato del personale incaricato di posizione organizzativa ammontano ad € 94.800. Per l'anno 2019 si conferma l'importo di € 85.800 pari allo stanziamento del 2017, per l'anno 2020 si stabilisce un incremento di € 9.000 rispetto alla somma destinata a tale fine nell'anno 2017. L'incremento è necessario per garantire il funzionamento dell'intera area delle posizioni organizzative definita dal nuovo riassetto organizzativo dell'Ente.

Il conferimento degli incarichi avverrà, come previsto dal documento predisposto dal Direttore Generale, come segue:

- ✓ pubblicazione di un avviso pubblico di selezione, a cui potranno accedere tutti i dipendenti di categoria D in possesso di laurea o di diploma di scuola media superiore e di eventuali ulteriori requisiti che saranno specificati per ogni singola posizione; i concorrenti dovranno, inoltre, essere dipendenti a tempo pieno. Ogni dipendente potrà presentare domanda per non più di due posizioni sempre che sia in possesso dei requisiti di accesso richiesti;
- ✓ esame dei curricula da parte della Conferenza dei dirigenti presieduta dal Direttore Generale al fine dell'ammissione alla selezione;
- ✓ conferimento degli incarichi, con atto scritto e motivato, da parte dei Dirigenti competenti, previo colloquio.

Gli incarichi potranno non essere conferiti, anche in presenza di una o più candidature, qualora queste non vengano valutate sufficientemente coerenti con la posizione da assegnare.

Gli incarichi avranno la durata di un anno e potranno essere rinnovati con le medesime formalità.

La graduatoria dei soggetti idonei all'assegnazione degli incarichi avrà la stessa validità degli affidamenti degli incarichi di posizione organizzativa.

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale, a seguito di valutazione intermedia nel corso dell'anno.

La quota da destinare alla retribuzione di risultato è pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste.

La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e ad essi assegnati.

La quantificazione della distribuzione di risultato individuale è proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di posizione organizzativa quale performance individuale, performance organizzativa e fattore comportamentale. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Eventuali risparmi conseguenti alla riduzione dell'ammontare della retribuzione di risultato, derivati, ad esempio, dalla correlazione con i compensi previsti da disposizioni di legge, potranno essere utilizzati esclusivamente per incrementare la retribuzione di risultato delle altre posizioni organizzative nell'anno in cui si sono determinati, in proporzione al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione. In ogni caso, eventuali risparmi derivanti da somme non corrisposte per mancato raggiungimento del risultato o derivanti dalle trattenute previste dalla legge non potranno essere utilizzate e andranno in economia.

## **Articolo 5**

### **Correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e altri compensi e incentivi**

**(Articolo 7 comma 4 lettera j) - CCNL 2016-2018)**

Qualora un titolare di posizione organizzativa o di alta professionalità abbia beneficiato nell'anno di riferimento dell'erogazione di incentivi e/o compensi, si disciplina la correlazione tra tali incentivi e compensi corrisposti e la retribuzione di risultato nel modo seguente:

- se gli incentivi e/o i compensi erogati nel corso dell'anno raggiungono un importo pari alla retribuzione di risultato, questa viene ridotta della metà;
- se gli incentivi o i compensi erogati nel corso dell'anno raggiungono un importo pari al

doppio della retribuzione di risultato, questa non viene erogata.

## **Articolo 6**

### **Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale di categoria B**

**(Articolo 70-quinquies - CCNL 2016-2018)**

I compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, previsti ai sensi dell'articolo 70-quinquies del CCNL del 21/05/2018, da parte del personale inquadrato nella categoria "B" sono i seguenti:

- compenso pari ad € 500 annui lordi per le specifiche responsabilità connesse all'attività di coordinamento di squadre di personale (capi cantonieri);
- compenso pari ad € 500 annui lordi al responsabile del magazzino, individuato con ordine scritto del Dirigente competente.

I suddetti compensi saranno erogati a decorrere dalla data di effettiva attribuzione delle specifiche responsabilità.

Il compenso verrà liquidato a saldo nei primi mesi dell'anno successivo al fine di consentire l'esatta quantificazione dell'importo dovuto in relazione alle eventuali assenze che ne comportino la riduzione.

## **Articolo 7**

### **Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale di categoria C e D**

**(Articolo 70-quinquies - CCNL 2016-2018)**

Possono essere attribuiti compensi al personale appartenente alle categorie "C" e "D", per remunerare l'assunzione di particolari e specifiche responsabilità, ai sensi dell'articolo 70-quinquies del CCNL del 21/05/2018.

Il compenso non può essere riconosciuto per il solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo professionale del dipendente, ma deve premiare chi è maggiormente soggetto a specifiche responsabilità connesse all'attività svolta, caratterizzata da contenuti particolarmente significativi e qualificanti, tale da rendere strategica la specifica posizione in relazione al Settore di appartenenza.

Il compenso non può essere erogato al personale della categoria D, quando lo stesso sia già incaricato della titolarità di posizione organizzativa.

I compensi devono essere erogati a decorrere dalla data di effettivo svolgimento delle specifiche

responsabilità, attestata dal Dirigente.

La proposta di conferimento delle indennità per le specifiche responsabilità deve essere formulata dai singoli Dirigenti e presentata al Direttore Generale, articolata in ordine alle motivazioni e al compenso, sulla base di due livelli di complessità: medio-basso 1.500 euro, alto 3.000 euro.

Le parti concordano che la somma da destinare alla corresponsione delle indennità per particolari responsabilità a valere sul Fondo per le risorse decentrate 2019 non potrà essere superiore a € 46.400.

Le somme residue derivanti da eventuale mancata attribuzione di specifiche responsabilità saranno destinate ai premi correlati alla performance.

Il compenso verrà liquidato a saldo nei primi mesi dell'anno successivo al fine di consentire l'esatta quantificazione dell'importo dovuto in relazione alle eventuali assenze che ne comportino la riduzione.

## **Articolo 8**

### **Premi correlati alla performance**

#### **(Articolo 68 comma 2 – CCNL 2016-2018)**

Si prevede di destinare quanto residua nel fondo al pagamento dei premi correlati alla performance.

L'importo deve essere determinato nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 68, comma 3, del CCNL del 21/5/2018. Ciascun dipendente partecipa agli obiettivi previsti nel Piano delle Performance assegnati individualmente o all'unità organizzativa di appartenenza.

Nel caso di modifiche del dirigente valutatore nel corso del periodo di valutazione, saranno redatte più schede dai dirigenti presso i quali il dipendente ha prestato servizio ed il punteggio finale sarà la media dei punteggi dei singoli dirigenti calcolati in proporzione ai mesi di assegnazione del dipendente.

Nel caso di assegnazione temporanea di dipendenti presso altri enti, la valutazione sarà fatta dal dirigente dell'altro ente presso il quale presta servizio il dipendente, con assegnazione di un obiettivo specifico. Nel caso di assegnazione in corso d'anno si applica quanto previsto al periodo precedente.

I dipendenti ai quali sia stato conferito l'incarico di posizione organizzativa per almeno sei mesi nell'anno solare, non accedono all'istituto della produttività. I due istituti contrattuali non possono comunque essere previsti per lo stesso periodo.

Al 10% del personale risultante più meritevole in ogni settore, in esito alla valutazione effettuata, è attribuito un trattamento accessorio maggiorato del 30% rispetto al trattamento accessorio medio (articolo 69 commi 2 e 3 del CCNL 21/05/2018).

I dipendenti saranno valutati sulla base della seguente scheda di valutazione:

**PROVINCIA DI SAVONA**  
**SCHEDA DI VALUTAZIONE**  
**PER L'EROGAZIONE DEGLI INCENTIVI DI PRODUTTIVITA'**  
**PERIODO DI VALUTAZIONE - ANNO 2019**

SETTORE \_\_\_\_\_

VALUTATORE DIRIGENTE \_\_\_\_\_

<b>COGNOME E NOME</b>	
-----------------------	--

SEZIONE I - COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI		Punteggio attribuito (massimo attribuibile 100)
1	GESTIONE DEL PROPRIO LAVORO	
2	CAPACITA' DI LAVORARE IN GRUPPO	
3	AUTOSVILUPPO	
<b>TOTALE</b>		

SEZIONE II - CONTRIBUTO OFFERTO ALLA PERFORMANCE DELL'UNITA' ORGANIZZATIVA DI APPARTENENZA		Punteggio attribuito (massimo attribuibile 100)
1	QUALITA' ED ACCURATEZZA DEL LAVORO SVOLTO	
2	CONTINUITA' ED AFFIDABILITA' OPERATIVA	
3	CAPACITA' PROPOSITIVA	
4	EFFICIENZA	
<b>TOTALE</b>		

SEZIONE III - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI		Punteggio attribuito (massimo attribuibile 100)
1	RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI GRUPPO O INDIVIDUALI	
<b>TOTALE</b>		

<b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO (SOMMA DEI PUNTEGGI ATTRIBUITI / 8) (arrotondato all'unità) (*)</b>	
--	--

(\*) Punteggio inferiore o uguale a 50 = prestazione non adeguata

FIRMA DEL VALUTATORE \_\_\_\_\_

DATA \_\_\_\_\_

FIRMA DEL DIPENDENTE (PER PRESA VISIONE) \_\_\_\_\_

DATA \_\_\_\_\_

Il compenso spettante al singolo dipendente è definito in funzione del punteggio assegnato e considerato il tempo lavorato.

Non verrà assegnato alcun compenso nel caso di punteggio attribuito inferiore o uguale a 50.

L'incentivo è corrisposto in unica soluzione, entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello a cui si riferisce la valutazione; ne sono destinatari i dipendenti in servizio per almeno novanta giorni nell'anno considerato al netto di tutte le assenze previste dalla vigente normativa ad eccezione, oltre che delle ferie, delle seguenti assenze equiparate al servizio: astensione anticipata per gravidanza; congedi per maternità o paternità; permessi e distacchi sindacali; congedi dovuti ad infortuni sul lavoro; congedi dovuti a malattia per causa di lavoro; permessi per cariche elettive.

La quota individualmente percepibile è comunque proporzionata all'orario (part-time), al periodo di servizio (assunzioni e cessazioni in corso d'anno, aspettative, assenze superiori ai 30 giorni consecutivi, fatte salve le tipologie di assenza sopra indicate). Inoltre, la quota deriva dalla effettiva partecipazione, quantitativa e qualitativa, del dipendente stesso al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati prefissati che giustificano l'erogazione del compenso.

Ai sensi dell'articolo 71, comma 1, del decreto legge n. 112/2008, convertito nella legge n. 133/2008, si procederà comunque alla decurtazione dei primi dieci giorni di malattia per ogni episodio morboso ed i relativi risparmi non potranno essere riutilizzati e costituiranno economia di spesa.

L'eventuale comminazione di sanzioni disciplinari determina una riduzione del premio incentivante secondo la gravità dell'infrazione commessa, avuto riguardo anche a episodi di recidiva, secondo le seguenti indicazioni: 10% nel caso di rimprovero scritto; 20% nel caso di multa; 30% nel caso di sospensione. Le percentuali di riduzione si cumulano in caso di pluralità di sanzioni. In caso di licenziamento non si dà luogo a corresponsione dell'incentivo.

Le somme non corrisposte a causa di sanzioni disciplinari non possono essere riutilizzate e costituiscono economia di spesa.

### **Articolo 9**

#### **Correlazione tra premi relativi alla performance e altri compensi e incentivi**

Qualora un dipendente abbia beneficiato nell'annodi riferimento dell'erogazione di incentivi progettazione, incentivi di pianificazione, incentivi per funzioni tecniche o di compensi previsti per i professionisti legali dell'Ente, si disciplina la correlazione tra tali incentivi/compensi corrisposti e il compenso per premi correlati alla performance nel modo seguente:

- se gli incentivi o i compensi erogati nel corso dell'anno raggiungono un importo superiore a € 500 e inferiore a € 1.000 il compenso per la produttività viene ridotto della metà;
- se gli incentivi o i compensi erogati nel corso dell'anno raggiungono un importo superiore a



€ 1.000 il compenso per la produttività non viene erogato.

## Articolo 10

### Disciplina dell'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro

#### (Articolo 70-bis – CCNL 2016-2018)

Sono individuate le seguenti categorie di personale cui corrispondere un'unica "indennità condizioni di lavoro" di cui all'articolo 70-bis del CCNL 21/05/2018 destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, nonché implicanti il maneggio di valori:

- i collaboratori di accoglienza che svolgono un'attività che risulta essere disagiata per l'articolazione oraria del servizio prestato;
- gli autisti e i dipendenti assegnati ad altri settori che, in caso di necessità, effettuano il medesimo servizio, che svolgono un'attività che risulta essere disagiata in merito a orari e a disponibilità necessaria al di fuori delle normali fasce di servizio;
- i collaboratori tecnici del servizio viabilità per lo svolgimento di attività esposte a rischi, pericolose o dannose per la salute
- i collaboratori tecnici del servizio viabilità che svolgono anche un'attività che risulta essere disagiata conseguente alla flessibilità oraria per interventi non programmati;
- gli addetti al magazzino che abitualmente svolgono movimentazione manuale dei carichi;
- l'agente contabile dell'Ente o suo sostituto per lo svolgimento di attività implicanti il maneggio valori;
- l'agente contabile o suo sostituto per la gestione dei buoni pasto, attività che implica maneggio valori;

I valori giornalieri dell'indennità condizioni di lavoro a partire dal 1 gennaio 2019 sono così determinati:

- collaboratori di accoglienza: € 1,42
- autisti: € 6,61
- dipendenti assegnati ad altri settori che, in caso di necessità, effettuano il medesimo servizio degli autisti: € 5,20
- collaboratori tecnici del servizio viabilità per lo svolgimento di attività esposte a rischi, pericolose o dannose per la salute € 1,42
- collaboratori tecnici del servizio viabilità per lo svolgimento di attività esposte a rischi, pericolose o dannose per la salute e che svolgono anche un'attività che risulta essere disagiata conseguente alla flessibilità oraria per interventi non programmati € 6,15

- addetti al magazzino € 1,42
- Agente contabile dell'Ente o suo sostituto: € 1,55
- Agente contabile per la gestione dei buoni pasto o suo sostituto: € 1,55

Come previsto dall'articolo 70-bis, comma 2 del CCNL 21/5/2018 l'indennità condizioni di lavoro è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività sopra indicate.

## **Articolo 11**

### **Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**

**(Articoli 67, comma 3 e 68, comma 2, lettera g) – CCNL 2016-2018)**

Sono previste le indennità stabilite dall'articolo 67, comma 3, e dall'articolo 68, comma 2, lettera g) del CCNL 21/5/2018. In particolare si tratta dell'erogazione degli incentivi previsti da disposizione di legge in favore del personale adibito a specifiche attività: incentivi previsti dal Codice degli appalti e compensi professionali per avvocatura interna.

Le parti concordano di destinare, € 7.000 per l'anno 2019 e € 7.000 per l'anno 2020 per la liquidazione delle funzioni tecniche relative alle attività svolte fino al 31 dicembre 2017 e quindi soggette ai limiti di spesa di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017.

## **Articolo 12**

### **Costituzione e utilizzo del fondo**

**(Articoli 67 e 68 – CCNL 2016-2018)**

La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione e alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

La suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla normativa vigente, nonché di eventuali direttive e indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'articolo 67, comma 1, del CCNL 2016-2018: progressioni economiche nella categoria, indennità di comparto e indennità ex VIII livelli.

Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'articolo 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13<sup>^</sup>, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate e non

specificatamente destinate negli anni precedenti.

Le parti danno atto che la costituzione del fondo per l'anno 2019 sarà effettuata con atto del Dirigente del Settore Affari Generali e del personale sulla base degli indirizzi formulati dal Presidente della Provincia con proprio decreto n. 93 del 29 marzo 2019 e di quanto stabilito con la contrattazione avvenuta in data odierna. Il fondo 2019, suddiviso in parte stabile e parte variabile, risulta ripartito come indicato nelle tabelle allegate quale parte integrante e sostanziale al presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

### Articolo 13

#### **Criteria per la definizione delle procedure per le progressioni economiche**

*(Articolo 16 – CCNL 2016-2018)*

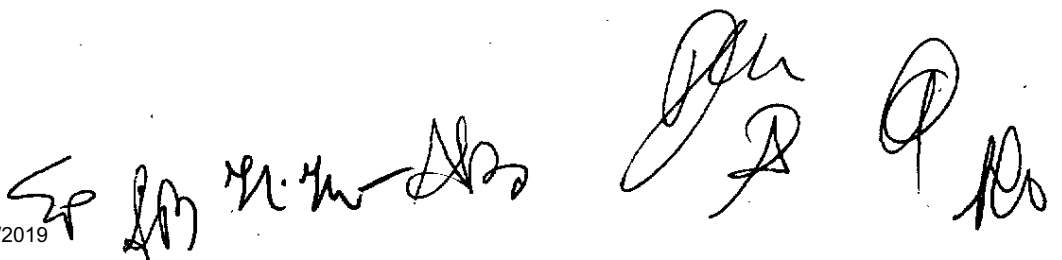
Le progressioni orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti con contratto a tempo indeterminato in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale rilevate dal Sistema di valutazione vigente nel rispetto degli indirizzi normativi che prevedono che la percentuale fra coloro che otterranno la promozione di carriera debba essere minore o uguale al 50% degli aventi diritto.

Ai fini della progressione economica orizzontale, il dipendente deve essere in possesso, alla data di decorrenza della progressione, del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

L'importo annuale delle progressioni economiche aventi decorrenza 1° giugno 2019 è determinato in euro 61.665.

Le nuove progressioni economiche avranno decorrenza 1° giugno 2019 e verranno attribuite secondo i seguenti criteri di selezione:

- permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi alla data di decorrenza della progressione
- determinazione di una limitata percentuale di progressioni per ogni categoria di personale. A tal fine la cifra stabilita verrà suddivisa sulla base del costo della nuova progressione riferito agli aventi diritto distinti per ciascuna categoria, all'interno di ciascun Settore;
- determinazione di graduatorie suddivise per Settore formate sulla base dei valori medi riportati in sede di valutazione della performance negli ultimi tre anni;
- precedenza, a parità di punteggio, al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica e in caso di ulteriore parità, al più anziano di età;
- le graduatorie avranno la validità sino al 31 dicembre 2019.



## **Articolo 14**

### **Welfare integrativo**

**(Articolo 72 - CCNL 2016-2018)**

Le parti prendono atto che l'articolo 7, comma 4, lett. h), del CCNL 2016-2018 prevede che è oggetto di contrattazione integrativa la determinazione dei criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo.

Le parti concordano di rinviare ad una separata sessione negoziale la trattazione di tale istituto stante la mancanza di risorse stanziata per tale finalità.

## **TITOLO III – CONDIZIONI DI LAVORO**

### **Articolo 15**

#### **Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro**

**(Articolo 7, comma 4, lettera m) - CCNL 2016-2018)**

L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma degli strumenti e dei mezzi utilizzati e le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operative e all'utilizzo dei videoterminali.

L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla normativa in materia di sicurezza.

L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare i Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

### **Articolo 16**

#### **Contingente dei lavoratori a tempo parziale**

**(Articolo 53 - CCNL 2016-2018)**

Le parti concordano che qualora venga raggiunto il contingente di cui all'articolo 53, comma 2, del CCNL 21.5.2018 e in attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera n), questo può essere aumentato, fatte salve le esigenze di servizio e previo specifico accordo, a fronte di richieste del personale che si trovi in particolari situazioni personali, sociali o familiari, ai sensi del comma 4 dell'articolo 27 del CCNL 2016-2018. In questi specifici casi il contratto di lavoro a tempo parziale è di 1 anno,

rinnovabile a fronte del permanere della particolare condizione personale, sociale o familiare.

### **Articolo 17**

#### **Banca delle ore**

**(Articolo 38-bis – CCNL 14.9.2000 – Articolo 7 comma 4 lettera a) – CCNL 2016-2018)**

Nel conto individuale della banca delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario debitamente autorizzate, nel limite di 15 ore annue.

### **Articolo 18**

#### **Flessibilità dell'orario di lavoro**

**(Articolo 27 – CCNL 2016-2018)**

Le parti prendono atto che l'articolo 7, comma 4, lett. p) del CCNL Funzioni Locali 2016-2018, prevede che sono oggetto di contrattazione integrativa i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

In attuazione di tale disposizione e nel quadro dell'articolo 27 del citato CCNL tutto il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata di 60 minuti ed in uscita di 90 minuti. Il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata e l'eventuale debito orario deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente del Settore di appartenenza.

Sono fatti salvi gli ulteriori casi previsti dall'articolo 27, comma 4, del medesimo CCNL, con i limiti in esso indicati, per i quali sarà possibile fruire di ulteriori forme di flessibilità che saranno valutate sempre dal dirigente del Settore di appartenenza.

### **Articolo 19**

#### **Elevazione ulteriori limiti e periodi dell'orario di lavoro**

**(Articoli 25, comma 2 e 22, comma 2 – CCNL 2016-2018)**


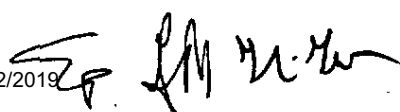
Le parti ritengono che non si riscontrino le ragioni per intervenire su quanto previsto dalle materie del CCNL 2016-2018 di cui all'articolo 7, comma 4, lettere q), r).

Laddove intervengano motivate ragioni per intervenire su quanto previsto dal citato articolo 7, le parti concordano di procedere con specifico accordo.

### **Articolo 20**

#### **Lavoro straordinario**

**(Articolo 7, comma 4, lett. s), CCNL 2016-2018)**



Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'articolo 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999, può essere elevato, fermi restando i limiti delle risorse previste dallo stesso articolo 14, a fronte di documentate esigenze di servizio e previo accordo per i dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza degli organi istituzionali e comunque per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico.

## Articolo 21

### Reperibilità – turnazioni

(Articoli 23 e 24 – CCNL 2016-2018)

Le parti prendono atto di quanto disposto dall'articolo 7, comma 4 lettere i), k) e l) e decidono di rinviare a una eventuale separata sessione negoziale la trattazione relativa a tali materie poiché attualmente nell'Ente non sono applicati gli istituti della reperibilità e delle turnazioni.

Per la delegazione di parte pubblica  
Il Presidente della delegazione trattante

Per la delegazione sindacale  
Le Organizzazioni territoriali

CGIL FP

CISL FP

UIL FPL

CSA RAL

La RSU

UTILIZZO STABILE

FONTI DI FINANZIAMENTO STABILI ART. 67 COMMA 1 e 2 CCNL 2016-2018		UTILIZZO RISORSE STABILI	
ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016-2018	importo consolidato	€ 737.211	Articolo 68 comma 1 – CCNL 2016-2018 – Fondo per le progressioni orizzontali storiche
ART. 67 COMMA 2 LETT. C) CCNL 2016- 2018	Ad personam cessati 2018 (risparmio 2019 intero anno)	€ 7.884	Articolo 68 comma 1 – CCNL 2016-2018 – Fondo per le progressioni orizzontali a valere sull'anno 2019
ART. 67 COMMA 2 lett. a) CCNL 2016-2018	€ 83,20 per le unità di personale in servizio al 31.12.2015 (esclusi Centri per l'impiego e la Polizia Provinciale) riportati ad unità i p.tim previsti dalla dotazione organica	€ 14.893	differenziali di progressione economica
ART. 67 COMMA 2 lett. b) CCNL 2016-2018	importo per differenziali di progressione economica CCNL 2016-2018	€ 15.357	Articolo 68 comma 1 – CCNL 2016-2018 – Indennità di comparto
	decurtazione per rispetto limiti (art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017)	-€ 122.292	indennità ex Q.F. VIII
	decurtazione per passaggio dipendenti Centri per l'impiego presso la Regione Liguria dal 1° luglio 2018	-€ 66.914	recupero Corte dei Conti – pronuncia n. 39/2016
	<b>TOTAL RISORSE STABILI ANNO 2019</b>	<b>586.139</b>	<b>TOTALE IMPIEGO RISORSE STABILI</b>
			residuo fondo stabile
			€ 113.701

UTILIZZO FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE	
Indennità di posizione	€ 72.930
Indennità di risultato	€ 12.870

FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE	
ART. 15 COMMA 5 CCNL 2016-2018	
Risorse destinate PO anno 2017	€ 85.800
Incremento articolo 7 c. 4 lettera u)	

UTILIZZO VARIABILE

UTILIZZO VARIABILI	
Art. 68 comma 2 lettera c) – Indennità condizioni di lavoro ex art. 70 bis CCNL 2016-2018	€ 50.861
Art. 113 d lgs n. 50/2016 – Funzioni tecniche ante 1/1/2018	€ 7.000
Art. 68 comma 2 lett. d) lavorato fest.	€ 1.000
Art. 68 comma 2 lett. e)- Particolari responsabilità art. 70 quinquies CCNL 2016-2018	€ 46.400
Articolo 68 comma e lettere a) e b) def CCNL 2016-2018	€ 52.825
<b>TOTALE UTILIZZO</b>	<b>€ 158.086</b>

FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI	
<b>ART. 67 COMMA 3, LETTERE D) E) CCNL 2016-2018</b>	
Risparmi straordinario anno 2018	€ 38.439
Risparmi anzianità personale cessato anno 2018 – rateo 2018	€ 5.946
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI 2019</b>	<b>€ 44.385</b>
<b>RESIDUO RISORSE DA FONDO STABILE</b>	<b>€ 113.701</b>
<b>TOTALE RISORSE A DISPOSIZIONE</b>	<b>€ 158.086</b>
<b>TOTALE RISORSE DA CONTRATTARE</b>	<b>€ -</b>