

## **CONTRATTO DEL PERSONALE DEL COMPARTO ANNO 2021**

Tra il Comune di Sanremo, nelle persone della delegazione trattante di parte pubblica composta, come da delibere di Giunta Comunale n. 153 del 05.07.2018, n. 249 del 30.10.2019 e n. 304 del 03.12.2021, da:

- Dott.ssa Stefania Caviglia, Segretario Generale – Presidente
- Dott.ssa Cinzia Barillà, Dirigente del Settore Finanze, componente
- Dott. Claudio Frattarola, Dirigente del Settore Corpo Polizia Municipale, protezione civile
- Dott. Massimo Mangiarotti, Dirigente Settore Servizi alla persona e promozione del benessere, Attività Produttive e Mercati

E

e le organizzazioni sindacali così composte:

- RSU
- OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL: FP CGIL - CISL FP - UIL FPL – CSA

a quanto infra autorizzati in forza della deliberazione di Giunta Comunale n. 349 del 29.12.2021, immediatamente eseguibile

### **Art. 1 – Premio individuale**

1. All'articolo 8 del CCDI 2019 – 2021 sono introdotti i seguenti commi 3-bis e 3-ter:

3-bis: In caso di dipendenti che, in forza di mobilità interne o a seguito di modifiche della macrostruttura intervenute, abbiano prestato in corso d'anno la propria attività lavorativa in favore di più Settori, guidati da Dirigenti diversi, si prevede la loro partecipazione ad 1 sola graduatoria, quella del Settore in favore del quale hanno prestato la propria attività lavorativa per il periodo o per la percentuale prevalente, considerando esclusivamente la valutazione individuale conseguita in suddetto periodo.

3-ter: Eventuali premi non assegnati in sede di primo riparto in conseguenza degli arrotondamenti all'unità inferiore di cui al comma 3, verranno assegnati ai Settori che presentano i maggiori resti.

### **Art. 2**

#### **Criteri di riduzione dei compensi correlati alla produttività e alla retribuzione di risultato del personale del comparto e del personale titolare di posizione organizzativa**

1. Le parti confermano le percentuali di riduzione del compenso spettante per la performance (personale del comparto) e per la retribuzione di risultato (personale titolare di posizione organizzativa) di cui all'articolo 10 del CCDI 2019-2021, con la precisazione che, per entrambe le categorie di personale, ai fini dell'individuazione dei particolari compensi aggiuntivi che specifiche disposizioni di legge prevedono, trova applicazione quanto indicato, a titolo non esaustivo, dall'articolo 18, comma 1, lett. h), del CCNL 2018.

### **Art. 3 - Progressioni economiche**

1. Il comma 2 dell'articolo 11 del CCDI 2019 – 2021, come modificato dal CCDI 2020, è ulteriormente modificato come segue:

Le parti concordano di destinare alla progressione orizzontale risorse sufficienti a garantire l'accesso alla progressione ad una percentuale massima di dipendenti pari a:

- **01/02/2021**: 50% dei dipendenti aventi diritto.

Si considerano aventi diritto i dipendenti dell'Ente che rispettano entrambe le seguenti condizioni: a) il possesso del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento alla data del 01/02/2021; b) la concreta possibilità di accedere ad un'ulteriore posizione all'interno della categoria di appartenenza secondo il sistema previsto dal CCNL 21.05.2018 (con esclusione, pertanto, dei dipendenti inquadrati, alla data del 01/02/2021, in categoria A6, B8, C6, D7).

2. Il comma 4 dell'articolo 11 CCDI 2019 – 2021 è modificato come segue:

Conteggiato il numero di dipendenti aventi diritto corrispondente alla suddetta percentuale, a ciascun Settore, ed a ciascuna categoria all'interno di esso (A, B1, B3, C, D), sarà assegnato un numero massimo di progressioni pari al 50% dei dipendenti aventi diritto, con arrotondamento all'unità inferiore, e comunque in numero non inferiore ad una posizione per categoria. Eventuali progressioni non assegnate in sede di primo riparto in conseguenza degli arrotondamenti all'unità inferiore, verranno attribuite secondo i seguenti criteri: a) in presenza di un numero di progressioni ancora da assegnare superiore al numero dei Settori previsti nella macrostruttura dell'Ente alla data di decorrenza della progressione, sarà attribuita a ciascun Settore un numero pari di progressioni, da assegnare in favore del dipendente/dei dipendenti (in caso di 2 o più progressioni) assegnato/i al Settore con la valutazione più alta tra quelli esclusi in sede di primo riparto, prescindendo da categoria di appartenenza; b) in presenza di un numero di progressioni ancora da assegnare inferiore al numero dei Settori previsti nella macrostruttura dell'Ente alla data di decorrenza della progressione, oppure in presenza di progressioni residue ancora da assegnare successivamente all'applicazione di quanto previsto dalla lettera a) di cui sopra, si prevede il criterio di assegnazione ai dipendenti che presentano il punteggio più alto tra quelli esclusi prescindendo da categoria nonché Settore di appartenenza.

3. All'articolo 11 del CCDI 2019-2021 viene aggiunto il seguente comma 4-bis:

Nell'eventualità di dipendenti assegnati a più Settori, con percentuali di assegnazione egualmente distribuite, ai fini della partecipazione del dipendente alla graduatoria di un solo Settore, si considerano dirimenti i seguenti criteri, in ordine gerarchico: a) attribuzione di specifiche responsabilità ex articolo 70-quinquies CCNL 2018 esclusivamente, o in via prevalente, da parte di uno dei due Settori; b) assegnazione in sede di PEG di obiettivi, in via esclusiva o prevalente, inerenti uno dei due Settori; c) assegnazione, successiva alla data di decorrenza della progressione, esclusiva o prevalente, ad uno dei due Settori.

4. All'articolo 11 del CCDI 2019-2021 viene aggiunto il seguente comma 7:

Rimangono in vigore, per quanto non diversamente disposto dal presente contratto, le modifiche già apportate all'articolo 11 del CCDI 2019 – 2021 da parte del CCDI 2020.

#### **Art. 4 – Destinazione risorse all'area delle posizioni organizzative**

1. Le parti prendono atto della nota congiunta di cui in data 6 dicembre 2021 e confermano la disapplicazione dell'articolo 23 del CCDI 2019-2021 con riferimento all'anno 2021.
2. Le parti concordano di incrementare, per la sola annualità 2022, il fondo delle posizioni organizzative di cui all'articolo 15, comma 5 del CCNL 2018, attualmente pari ad € 264.222,37, dell'importo di € 33.011,30 con corrispondente adeguamento del fondo delle risorse decentrate di cui all'articolo 67 del medesimo CCNL.

3. Nel caso in cui, in sede di definitiva costituzione del fondo delle risorse decentrate di cui all'articolo 67 del CCNL 2018 relativo all'annualità 2022, risultasse che l'importo di cui al comma 2, per intero o in parte, non sia stato speso o in ogni caso sia sovrabbondante rispetto a quanto necessario al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, le parti concordano sin d'ora sulla totale o parziale disapplicazione del comma 2, con corrispondente adeguamento del fondo delle risorse decentrate.

#### **Art. 5 – Recupero evasione tributi locali**

1. Visto l'articolo 1, comma 1091, della legge n. 145 del 30 dicembre 2018, in forza del quale *“Ferme restando le facoltà di regolamentazione del tributo di cui all'articolo 52 del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, i comuni che hanno approvato il bilancio di previsione ed il rendiconto entro i termini stabiliti dal testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, possono, con proprio regolamento, prevedere che il maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima del 5 per cento, sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. La quota destinata al trattamento economico accessorio, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione, è attribuita, mediante contrattazione integrativa, al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, in applicazione dell'articolo 1 del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n. 248. Il beneficio attribuito non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale. La presente disposizione non si applica qualora il servizio di accertamento sia affidato in concessione”, le parti danno atto che:*

- con apposito Regolamento, predisposto dal Dirigente del servizio tributi, verranno disciplinati i seguenti aspetti, non oggetto di contrattazione integrativa, vale a dire: a) requisiti preliminari per la corresponsione degli incentivi (rispetto della normativa in materia di approvazione del Bilancio di previsione e del Rendiconto); b) quantificazione del maggior gettito accertato e riscosso destinato al finanziamento del Fondo incentivante;
  - per quanto attiene agli aspetti oggetto di contrattazione, il Fondo incentivante verrà così suddiviso:
    - ❖ 10% dell'importo potrà essere utilizzato per l'acquisto di apparecchiature tecnologiche funzionali alle attività di recupero evasione o per il potenziamento dell'ufficio tributi;
    - ❖ 90% dell'importo sarà destinato al trattamento economico accessorio del personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del servizio tributi;
  - l'importo destinato al trattamento economico accessorio del personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del servizio tributi sarà suddiviso secondo le seguenti percentuali:
    - ❖ 10% Dirigente Tributi;
    - ❖ 70% personale assegnato al servizio tributi (compresa P.O.);
    - ❖ 20% personale non appartenente al servizio tributi ma comunque impiegato, a diverso titolo, nel raggiungimento degli obiettivi del suddetto servizio.
- La ripartizione degli incentivi, sulla base dei risultati ottenuti, avverrà tra i soggetti individuati dal Dirigente del servizio tributi con apposita relazione a consuntivo, sulla base del livello di

responsabilità professionale connessa alla specifica prestazione svolta e al contributo apportato dai dipendenti coinvolti;

- gli obiettivi del servizio tributi, al raggiungimento dei quali è connessa l'erogazione degli incentivi, sono individuati dal Dirigente con apposito progetto avente ad oggetto il recupero evasione dei tributi locali, il quale confluisce nel PEG. All'interno del medesimo progetto, il Dirigente del servizio tributi individua i diversi e restanti uffici, impiegati nel raggiungimento degli obiettivi, tra i quali sarà ripartito il 20% dell'importo del Fondo, secondo la quota da lui individuata con apposita relazione a consuntivo sulla base del contributo apportato dai dipendenti coinvolti;
- gli incentivi in oggetto rientrano nel campo di applicazione di cui all'articolo 10 del CCDI 2019-2021 (Criteri di riduzione dei compensi correlati alla produttività e alla retribuzione di risultato del personale del comparto e del personale titolare di posizione organizzativa);
- l'erogazione degli incentivi avverrà proporzionalmente al grado di raggiungimento degli obiettivi di cui al progetto avente ad oggetto il recupero evasione dei tributi locali;
- le somme di cui al Fondo incentivante verranno ripartite tra le diverse categorie professionali all'interno dei diversi servizi in proporzione al trattamento economico fondamentale della categoria di appartenenza dei dipendenti con riguardo alla posizione economica ricoperta;
- per gli incentivi in oggetto trova applicazione l'articolo 7, comma 8, del CCDI 2019-2021.

#### **Art. 6 – Ripartizione fondo anno 2021**

1. Il fondo del trattamento accessorio è ripartito per l'anno 2021 come illustrato nella seguente tabella.

	Parte stabile	<b>€ 1.969.861,77</b>
	Parte variabile non vincolata	<b>€ 229.887,11</b>
	<b>TOTALE</b>	<b>€ 2.199.748,88</b>
	Parte variabile vincolata	<b>€ 404.455,99</b>
	<b>Totale fondo</b>	<b>€ 2.604.204,87</b>
<b>Utilizzo risorse</b>		
<b>RIFERIMENTO CCNL</b>	<b>VOCE</b>	<b>DESTINAZIONI 2021</b>
	Riqualificazione II e V q.f.	22.509,26
	Indennità di comparto	173.123,28
17, c.2 lettera b)	Progressioni orizzontali (Importo consolidato)	589.623,11
	Nuove progressioni decorrenza 1.1.2020 arretrati + Nuove progressioni decorrenza 1.2.2021	155.000,00
37 c. 4 CCNL 6/7/1996	Indennità ex VIII q.f.	1.847,95

	Specifiche responsabilità	155.000,00
17, c.2 lettera d)	Turno, orario notturno, festivo e notturno festivo	290.000,00
art. 56 quinquies CCNL 21/5/2018	Servizi esterni area vigilanza	75.000,00
Art. 56 sexies CCNL 21-5-2018	Indennità Funzione cat. D	17.000,00
	Indennità di funzione cat. C	2.400,00
art. 70 bis CCNL 21/5/2018 - particolari condizioni di lavoro	Particolari condizioni di lavoro 1,5 al giorno (ex maneggio valori)	27.000,00
	Particolari condizioni di lavoro 1,5 al giorno (ex disagio)	
	Particolari condizioni di lavoro 2 al giorno (ex rischio)	
31, c. 7 CCNL 14.9.2000	Indennità asili	22.150,73
Produttività	Performance organizzativa (30% delle risorse)	200.728,37
Produttività	Performance individuale (Comprensivo della maggiorazione performance individuale al 10% dei dipendenti che hanno conseguito le valutazioni più elevate)	468.366,19
	<b>Totale parziale</b>	<b>€ 2.199.748,88</b>
<b>Parte variabile vincolata</b>		
17, c.2 lettera g)	Incentivi avvocatura	54.199,92
	Recupero Evasione ICI	32.051,02
	Indennità Casa da Gioco	153.491,23
	Recupero Maggior Liquidato 2011	59.354,32
	Funzioni tecniche	105.359,50
	<b>Totale variabile vincolata</b>	<b>€ 404.455,99</b>
	<b>TOTALE FONDO</b>	<b>€ 2.604.204,87</b>

Sanremo, 29 dicembre 2021

Parte Pubblica

Dott.ssa Stefania Caviglia – Presidente

Dott.ssa Cinzia Barilla – componente

Dott. Claudio Frattarola – componente

Dott. Mangiarotti Massimo – componente

\_\_\_\_\_ Firmato \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Firmato \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Parte sindacale:

OO.SS. Territoriali  
UIL Firmato  
CISL Firmato

RSU  
Firmato