

Comune di Sanremo

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2018

Tra

Tra il comune di Sanremo, nelle persone della delegazione trattante di parte pubblica, composta, giusta incarico conferito allo scopo con delibera della giunta comunale n. n. 153 del 05/07/2018, immediatamente eseguibile, da:

- Dott. Tommaso La Mendola, Segretario Generale – Presidente
- Dott.ssa Cinzia Barillà, Dirigente del Settore Finanze, componente
- Dott. Claudio Frattarola, Dirigente del Settore Corpo Polizia Municipale, protezione civile

e

e le organizzazioni sindacali così composte:  
RSU

OO.SS. territoriali

A quanto infra autorizzati in forza della deliberazione della giunta comunale n. 554 del 21/12/2018, immediatamente eseguibile

### Articolo 1

#### Campo di applicazione, efficacia e durata

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale in servizio presso il Comune di Sanremo con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato, ivi compreso il personale comandato/distaccato presso l'Amministrazione Comunale o da questa utilizzato a tempo parziale, fatti salvi diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Le parti, considerata l'impossibilità di giungere entro il 31/12/2018 ad un accordo che disciplini compiutamente tutte le materie rimesse a tale livello negoziale dal nuovo CCNL del comparto Funzioni Locali sottoscritto il 21/05/2018, stante la ristrettezza delle tempistiche a disposizione per lo svolgimento delle trattative, stabiliscono di limitarsi a contrattare per l'anno 2018 solamente i seguenti istituti:
  - premi correlati alla performance organizzativa ed individuale – art. 68 c. 2 e 3;
  - differenziazione del premio individuale – art. 69;
  - indennità per il personale della casa da gioco – art. 70 quater;
  - criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo ed erogazione delle indennità esistenti.
3. Il presente contratto ha validità per l'anno 2018 e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del contratto integrativo 2019 – 2021. I suoi effetti decorrono dal 1° gennaio 2018, fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli.

The bottom of the document features several handwritten signatures in blue and purple ink. From left to right, the signatures include: a blue signature that appears to be 'C. Barilla'; a purple signature that appears to be 'Tommaso La Mendola'; a blue signature that appears to be 'Claudio Frattarola'; a blue signature that appears to be 'Cinzia Barilla'; a blue signature that appears to be 'Luigi...'; and a blue signature that appears to be '...'. There are also some illegible blue scribbles and initials on the right side.

4. Per quanto non previsto dal presente contratto, in quanto compatibili con i suoi contenuti, nonché con le disposizioni di legge e di contratto nazionale sopravvenute, continuano ad applicarsi, in regime di ultrattività, le clausole dei contratti collettivi integrativi sottoscritti dall'Ente in data 31/07/2013, 16/01/2018 e 25/10/2018.

## Articolo 2

### Performance organizzativa ed individuale

1. I criteri e le modalità di erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono i seguenti:

- le risorse sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- il compenso individuale massimo spettante è determinato in misura differenziata in base alla categoria di appartenenza;
- il premio individuale è erogato in base al grado di raggiungimento degli obiettivi secondo un criterio articolato per fasce definito nel sistema di valutazione.

2. Le risorse complessivamente destinate al finanziamento dei trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno, in analogia al rispettivo peso nel vigente sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale, sono ripartite come segue:

- 70% alla performance individuale;
- 30% alla performance organizzativa.

3. La valutazione della performance individuale e della performance organizzativa è resa in un'unica scheda di valutazione alla quale sono collegati i fattori di valutazione che si riferiscono alla performance individuale (raggiungimento obiettivi specifici e valutazione competenze e comportamenti) e alla performance organizzativa del settore di appartenenza.

4. Il compenso individuale massimo spettante per la performance individuale e organizzativa è determinato con le modalità stabilite nel contratto integrativo sottoscritto il 31.7.2013. In caso di part time o assunzione/cessazione in corso di anno il compenso individuale massimo spettante è rapportato alla durata della prestazione lavorativa.

5. Il punteggio totale individualmente conseguito a conclusione del processo di valutazione determina il parametro di attribuzione del compenso individuale massimo spettante secondo il criterio articolato per fasce previsto nel vigente sistema di valutazione.

## Articolo 3

### Premio individuale

1. Una quota della somma destinata all'incentivazione della performance individuale, quantificata ai sensi dei commi precedenti, è riservata alla remunerazione della "maggiorazione del premio individuale" spettante ai dipendenti che hanno conseguito le migliori valutazioni individuali, previsto dall'art. 69.

2. A decorrere da quest'anno, al 40% dei dipendenti che, in applicazione del vigente sistema di valutazione, conseguano le valutazioni più elevate fra tutte le valutazioni, è attribuita una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, aggiuntiva rispetto alla quota di detto premio già spettante in relazione alla valutazione conseguita in applicazione del sistema di valutazione.

3. Il budget da destinare alla maggiorazione del premio correlato alla performance individuale è pari al 30% delle risorse destinate alla produttività individuale, riproporzionato alla percentuale dei dipendenti destinatari, così come definita al comma precedente.
4. Il premio sarà distribuito al 40% dei dipendenti più meritevoli sulla scorta di una graduatoria redatta in base ai punteggi conseguiti nella valutazione della performance individuale.
5. Al fine di rendere omogenei i punteggi conseguiti nella valutazione della performance individuale, preliminarmente alla redazione della graduatoria di cui al comma precedente, sarà effettuato un riproporzionamento dei punteggi riportati in modo tale che la migliore valutazione di ciascuna struttura sia equiparata al punteggio di 100 e le altre riproporzionate in ragione di tale rideterminazione.
6. Gli ex aequo collocati in graduatoria in posizioni tali da superare la percentuale di cui al comma 2, sono tutti espunti dalla stessa e le maggiorazioni ad esse destinate e non distribuite riconfluiscono nelle risorse destinate alla remunerazione della performance di tutto il personale non dirigenziale, con esclusione di coloro che hanno beneficiato della maggiorazione.
7. La distribuzione del suddetto premio maggiorato segue i criteri di distribuzione previsti per la performance individuale, tenendo conto della categoria di inquadramento dei singoli dipendenti.

#### Articolo 4

#### Indennità per il personale della casa da gioco

1. In applicazione dell'art. 70 quater del nuovo CCNL del comparto Funzioni Locali sottoscritto il 21/5/2018, al personale dell'ente che svolge servizio di vigilanza presso la Casa da Gioco è riconosciuta una indennità di funzione onnicomprensiva negli importi sotto indicati:

Primo Controllori con inquadramento accesso cat. D3	€ 35.114,17
Controllori con inquadramento accesso cat. D1	€ 9.000,00

2. Gli importi dell'indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno. Di conseguenza, in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale e/o a tempo determinato, detti importi vengono riproporzionati in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa e/o alla durata temporale nell'anno del contratto a termine stipulato.
3. La presente disciplina trova applicazione a far data dal 22/5/2018.

#### Articolo 5

#### Criteri di riparto del Fondo risorse decentrate delle aree

1. Il fondo risorse decentrate disponibile per i trattamenti accessori dell'ente, determinato ai sensi del vigente CCNL e delle norme di legge che regolano la materia, è quantificato per l'anno 2018 in € 2.411.385,74 di cui € 1.948.931,34 parte stabile e € 475.013,06 parte variabile.
2. Il fondo disponibile è destinato ai seguenti utilizzi:

DESTINAZIONE	IMPORTO
Riqualificazione ex II e V q.f.	27.109,22
Indennità di comparto	176.946,00
Progressioni economiche orizzontali	642.522,00
Indennità ex VIII q.f.	2.014,32
Indennità per specifiche responsabilità	138.250,00

lett. i) ed f)	
Indennità turno, maggiorazioni orarie	
Indennità reperibilità	
Indennità maneggio valori	278.450,00
Indennità rischio	14.910,00
Indennità disagio	9.500,00
Indennità personale educativo	19.040,85
Performance Organizzativa	255.635,21
Performance Individuale	534.232,17
Maggiorazione premio individuale	62.250,00
<b>Totale</b>	<b>2.160.890,23</b>

Avvocatura civica	18.262,20
Recupero evasione ICI	19.387,76
ISSA Corpo controllori Casa da gioco	212.845,55
<b>Totale</b>	<b>250.495,51</b>

3. Le somme che a consuntivo risultassero non utilizzate, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'articolo 71, comma 1, del decreto legge 112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (risparmi derivanti dei primi 10 giorni di assenza per malattia relative ad ogni evento morboso), saranno portate ad incremento dell'importo destinato a finanziare i compensi connessi alla performance individuale del personale.

#### Articolo 6

##### Clausole programmatiche e finali

1. Le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa. A tal fine, tenuto conto che l'ultimo contratto sottoscritto il 16 gennaio 2018 deve essere rivisto alla luce del nuovo CCNL del Comparto "Funzioni Locali" del 21.5.2018, hanno convenuto sulla durata annuale del presente CCI, dandosi atto che, in tal modo, il prossimo CCI, relativo al periodo 2019-2021, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.
2. Pertanto, in applicazione di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 21/05/2018, le parti convengono di proseguire parallelamente le trattative, già avviate, per la definizione del contratto integrativo triennale 2019-2021, rinviando all'incontro in data ....
3. Le parti concordano inoltre sulla necessità di disapplicare la clausola contrattuale di cui all'art. 8 del CCI 2013 in quanto in contrasto con la disciplina del CCNL.
4. Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

Data, 21.12.2018

4

Parte Pubblica  
Dott. Tommaso La Mendola - Presidente  
Dott.ssa Cinzia Barillà - componente  
Dott. Claudio Frattarola - componente

*Tommaso La Mendola*  
*Cinzia Barillà*  
*Claudio Frattarola*

Parte sindacale:

RSU

*[Handwritten signature]*

*Francesco Mellè*

*Stefano Piretti*

*Paolo Bolesini*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

UIL FPL IMPERIA

*[Handwritten signature]*

CSA IMPERIA

*[Handwritten signature]*

F.P.C.I.S.L.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

