



PROVINCIA DI IMPERIA

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL COMPARTO PER IL TRIENNIO 2019 – 2021 PARTE ECONOMICA 2020

Il giorno 12 novembre 2020 in collegamento telematico in video conferenza, la **Delegazione trattante di Parte Pubblica**, nominata con Decreto del Presidente nr. ° 71 del 15/06/2018 rappresentata come segue:

Dott. Antonino Germanotta

Dott. Luigi Mattioli

Avv. Manolo Crocetta

Dott. ssa Francesca Mangiapan

Ing. Patrizia Migliorini

- le Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Alessandra GADDINI

Sabrina GUARDIA

Giovanni CALVI

Giacomo GIRIBALDI

Fernando PEDICALO

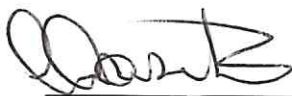
Fausto ODASSO

1

- e le seguenti **Organizzazioni Sindacali**:

FP CGIL:

Cristina COSENTINO



CISL FP:

Vincenzo VASSALLO

Domenico MAFERA

PEC PROT 29923 del 14.12.2020

UIL FPL:

Giacomo VERNAZZA

Milena SPERANZA

PEC PROT. 30527 del 18.12.2020

CSA:

Sergio FOGLIARINI

**Sottoscrivono il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) del personale dipendente della Provincia di Imperia.**

Le parti richiamano le disposizioni giuridiche contenute negli Articoli sotto elencati del CCDI 2019/2021 integrando l' Art. 11 e sostituendo gli Artt. 18 e 30 come segue:

**TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

**CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

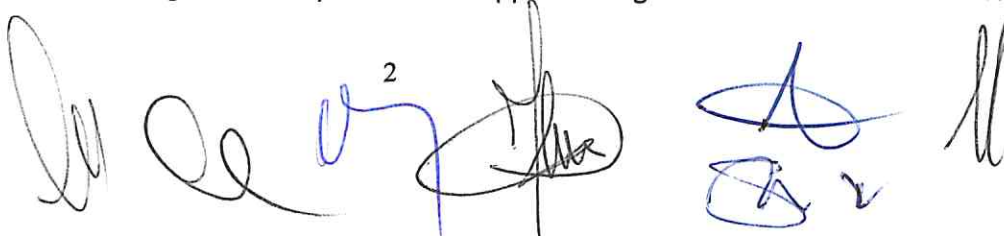
- Art. 1 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Art. 2 Verifiche dell'attuazione del contratto
- Art. 3 Interpretazione autentica dei contratti decentrati
- Art. 4 Diritti e libertà sindacali
- Art. 5 Norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali

**TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI**

- Art. 6 Informazione
- Art. 7 Confronto
- Art. 8 Organismo paritetico per l'innovazione
- Art. 9 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie
- Art. 10 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

Art. 11 Graduazione retribuzione di posizione e di risultato (**integrato**)

1. Nell'attribuzione della retribuzione di posizione l'Ente terrà conto dei criteri generali per la graduazione delle Posizioni organizzative prevista dall'apposito Regolamento della Provincia di



Imperia approvato con Decreto del Presidente nr. 6 del 09/01/2019.

2. La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata alla retribuzione di risultato non può essere inferiore al 15% del totale delle risorse a disposizione

**3. In ogni caso il valore della retribuzione di risultato di ciascuna Posizione Organizzativa non può superare il 20% del valore della Posizione di riferimento.**

4. Nell'attribuzione della retribuzione di risultato l'Ente terrà conto dei criteri previsti dal vigente sistema di valutazione la "metodologia per la valutazione dei risultati conseguiti dai titolari di Posizioni organizzative" prevista dall'apposito Regolamento della Provincia di Imperia.

5. Eventuali aggiornamenti al Regolamento vigente saranno oggetto di incontri specifici in sede di confronto.

Art. 12 Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

### **TITOLO III – RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

#### **CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'**

Art. 13 Quantificazione del Fondo risorse decentrate

Art. 14 Utilizzo del Fondo risorse decentrate

#### **CAPO II - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE**

Art. 15 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Art. 16 Differenziazione del premio individuale

#### **CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

Art. 17 Principi generali

Art. 18 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche **(nuovo testo)**

I criteri per l'attribuzione delle progressioni orizzontali sono stati recepiti nel nuovo "Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi inerente le procedure ed i criteri per l'attribuzione della progressione economica orizzontale" approvato con Decreto del Presidente nr. 146 del 06.12.2019.

Le parti concordano di riservare alle progressioni economiche orizzontali dell'anno 2020 la quota di risorse stabili necessaria a finanziare la progressione per un numero di dipendenti non superiore al 49% dei possibili destinatari.

La decorrenza dell'assegnazione è fissata al 01.02.2020, e avviene secondo quanto previsto dal regolamento vigente e con le seguenti modalità di destinazione delle risorse:

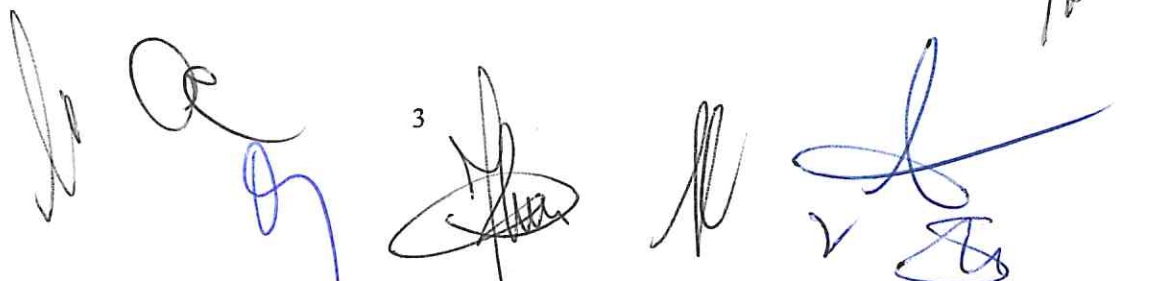
a) Prima fase: per ciascuna delle categorie professionali (A/B, C, D) viene formulata la graduatoria con il 40% delle risorse teoricamente necessarie per finanziare la p.e.o. dell'intera categoria. Si individuano con tale modalità i primi soggetti aventi diritto.

b) Seconda fase: vengono ripescati dipendenti in un numero necessario ad arrivare fino a 28 p.e.o. complessive, secondo criteri di equità e salvaguardia delle categorie più basse (che sulla base di una ripartizione meramente finanziaria vengono di norma penalizzate, a causa del maggior costo delle p.e.o. di livello più elevato). Detti criteri sono così declinati:

b1) tutte le categorie: pensionati o pensionandi con domanda presentata entro il 30.11.2020

b2) categoria C: 40% dei posti disponibili restanti

b3) categoria A/B: 60% dei posti disponibili restanti

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. On the right side, there are three distinct signatures. On the left side, there are two signatures, one of which is a large, stylized 'M'. In the center, there is a signature with the number '3' written above it. To the right of this, there is another signature, and further right, a signature that appears to be 'V' followed by some other marks.

Le parti concordano altresì, per l'anno 2021, di realizzare ulteriori progressioni economiche orizzontali, nei limiti delle risorse disponibili, dei vincoli normativi e del principio di selettività e merito, con le seguenti modalità:

- con decorrenza 01.01.2021, una volta acquisite le valutazioni di performance individuale 2020, per un ulteriore 50%, arrotondato per difetto, dei potenziali aventi diritto alla p.e.o.
- con decorrenza 1.7.2021, per un ulteriore contingente di 15 unità.

L'amministrazione si impegna ad apportare una modifica al regolamento per le progressioni economiche orizzontali al fine di dare completa attuazione al dettato dell'art.16 del vigente CCNL, con particolare riferimento alla valorizzazione dell'esperienza acquisita all'interno della categoria economica di appartenenza.

#### **CAPO IV - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO**

Art. 19 Principi generali

Art. 20 Indennità correlata alle condizioni di lavoro

Art. 21 Indennità per specifiche responsabilità

Art. 22 Welfare integrativo

Art. 23 Indennità di reperibilità

Art. 24 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 18 comma 1, lett. h), CCNL 21.05.2018

Art. 25 Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

Art. 26 Compensi relativi all'incentivo previsto dal D.lgs. n. 50/2016.

#### **CAPO V - PERSONALE POLIZIA LOCALE**

Art. 27 Indennità personale di Polizia Provinciale

#### **TITOLO IV – CONDIZIONI DI LAVORO**

Art. 28 Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro

Art. 29 Art. 7 ccnl 21.5.2018 – Materie oggetto di contrattazione

Art. 30 Smart working (nuovo testo)

1. In considerazione del periodo di emergenza sanitaria (Covid-19) l'Ente, in ottemperanza alle disposizioni governative e ministeriali, ha adottato misure urgenti di contrasto, concordate, a seconda dei contenuti, con il Medico competente, con il Responsabile della Sicurezza e con le OO.SS. , attraverso l'emanazione di nr. 10 Circolari trasmesse a tutti i dipendenti.
2. Previa individuazione, con apposito Decreto del Presidente, dei servizi indifferibili da svolgere in presenza, tutto il personale che ne ha fatto richiesta è stato autorizzato allo svolgimento del lavoro in modalità smart presso le proprie abitazioni con predisposizione dei necessari collegamenti in remoto ai dispositivi informatici dell'Ente. L'Amministrazione, tenuto conto dell'evolversi della situazione epidemiologica, assicura in ogni caso la percentuale più elevata possibile di lavoro agile, compatibilmente con le potenzialità organizzative e con la salvaguardia del servizio erogato.
3. Fino al 31.12.2020, salvo nuove criticità, le disposizioni in materia di orario di lavoro sono le seguenti:

1) Dipendenti NO SMART WORKING: - TUTTI I GIORNI SERVIZIO IN SEDE

Nei giorni di RIENTRO Obbligatorio devono essere rispettate le seguenti fasce orarie:  
mattino dalle 10.00 alle 12.30 pomeriggio dalle 15.00 alle 15.30  
Nei giorni di NON RIENTRO l'orario è totalmente flessibile dalle ore 07.00 alle ore 19.30 al fine di  
garantire la turnazione mattino/pomeriggio  
(si raccomanda di non effettuare timbrature prima delle 07.00 del mattino)

2) *Dipendenti SMART WORKING:*

Nei giorni di presenza fisica in sede con rientro obbligatorio devono essere rispettate le seguenti fasce orarie:

|                                       |                                          |
|---------------------------------------|------------------------------------------|
| <i>mattino dalle 10.00 alle 12.30</i> | <i>pomeriggio dalle 14.00 alle 14.30</i> |
|---------------------------------------|------------------------------------------|

Nei giorni di presenza fisica in sede senza rientro obbligatorio l'orario è totalmente flessibile dalle ore 07.00 alle ore 19.30 al fine di garantire la turnazione mattino/pomeriggio (si raccomanda di non effettuare timbrature prima delle 07.00 del mattino)

Nei giorni di smart working è conteggiato l'orario medio giornaliero previsto dal proprio contratto di lavoro (es. hh. 7,12);

la fascia oraria di reperibilità obbligatoria è la seguente: dalle ore 09.00 alle ore 12.30  
le restanti ore di lavoro per il completamento dell'orario previsto dovranno essere effettuate nell'arco della giornata tra le ore 07.00 e le ore 22.00

*I Dirigenti provvedono ad inoltrare al Servizio Personale apposita nota riportante, per ogni dipendente del proprio Settore, il calendario attribuito tra quelli sopra indicati. Tali disposizioni servono per contemperare le esigenze organizzative dell'Ente con le nuove tipologie di orario lavorativo (Smart Working/Lavoro Agile).*

4. Ai dipendenti è fatta raccomandazione di limitare ai casi eccezionali, imprevisti ed imprevedibili, l'alternanza nello stesso giorno dell'attività in sede e/o sopralluoghi con quella di telelavoro. In ogni caso è sempre richiesta l'autorizzazione preventiva del dirigente competente e la contestuale comunicazione al Servizio Personale.

Art. 31 Norma di rinvio

L'articolazione oraria settimanale di cui all'art.30 sarà oggetto di tempestivi aggiornamenti sulla base di quanto sarà eventualmente disposto da successivi DPCM o analoghe disposizioni in materia, nel rispetto dei criteri generali sopra riportati e delle doverose relazioni sindacali.

NR  
di

6



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
DEL PERSONALE DEL COMPARTO  
PER IL TRIENNIO 2019 – 2021**

**PARTE ECONOMICA  
ANNUALITA' 2020**

**Art. 32 - CRITERI DI RIPARTIZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ART.68 CCNL 21.05.2018**

| 2020                                                                                                    |                | destinazione |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|--------------|
| FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020<br>(Costituito con D.D. Nr. 440 del 13/07/2020)                      | 636.036,22     |              |
| Trattamenti Economici Fissi a carico del Fondo<br>(Valori riferiti al personale presente al 01.01.2020) |                |              |
| P.E.O.                                                                                                  |                | 350.000,00   |
| Ind. Di comparto ART. 33 C. 4 LETT. B) E C) ccnl 22/1/2004                                              |                | 58.000,00    |
| EXVIII Art. 37 comma 4 CCNL 6/7/1995                                                                    |                | 2.324,16     |
|                                                                                                         | Totale stimato | 410.324,17 * |
| <b>RISORSE CONTRATTATE</b>                                                                              |                |              |
| (Valori riferiti al personale presente al 01.01.2020)                                                   |                |              |
| Art. 70 quinquies Indennità per specifiche responsabilità                                               |                | 43.750,00    |
| Let. i                                                                                                  |                | 3.850,00     |
| Indennità di turno, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno-festivo                           |                | 55.000,00    |
| Art. 56 quinquies Indennità di servizio esterno di vigilanza                                            |                | 13.000,00    |
| Art. 56 sexies Indennità di Funzione Pol. Prov.le                                                       |                | 12.600,00    |
| Art. 70 bis Ind condizioni lavoro (rischio, maneggio, disagio)                                          |                | 3.000,00     |
| Premi correlati alla Performance Organizzativa                                                          |                | 31.256,03    |
| Premi correlati alla Performance individuale                                                            |                | 31.256,03    |
| PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNO 2020                                                                      |                | 32.000,00    |
| * tutti i valori sono stimati e potrebbero subire variazioni in corso d'anno                            | Totale         | 636.036,22   |
| Economie Fondo risorse decentrate Anno 2019 da contrattare (P.D. Nr. PE/132 del 23 settembre 2020)      | Euro           | 49.715,79    |

IMPERIA, 23-12-2020

Delegazione Trattante

Dott. Antonino Germanotta

Dott. Luigi Mattioli

Avv. Manolo Crocetta

Dott. ssa Francesca Mangiapan

Ing. Patrizia Migliorini

RSU

Alessandra GADDINI

Sabrina GUARDIA

Giovanni CALVI

Giacomo GIRIBALDI

Fernando PEDICALO

Fausto ODASSO

- Organizzazioni Sindacali:

FP CGIL:

Cristina COSENTINO

CISL FP:

Vincenzo VASSALLO

Domenico MAFERA

UIL FPL:

Giacomo VERNAZZA

Milena SPERANZA

CSA:

Sergio FOGLIARINI

PEC PROT N. 29923 del 14.12.2020

PEC PROT. N. 30527 del 18.12.2020

8