



**CITTA' DI BORDIGHERA**  
**Provincia di Imperia**  
**---0000000**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**  
**PER IL PERSONALE DEL COMUNE DI BORDIGHERA**

*in applicazione dei c.c.n.l. relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2016-2018  
sottoscritto in data 21.05.2018 e del c.c.i. 2019-2021 sottoscritto in data 31.07.2019*

**Decorrenza 01.01.2022 e sino al rinnovo del c.c.n.l.**  
**fatte salve nuove disposizioni legislative e/o nuove esigenze.**

**Accordo anno 2022 – parte economica**

*Ipotesi c.c.i. sottoscritta il 14.06.2022*

*Relazione illustrativa e tecnica inviata al revisore il 14.06.2022 (prot. n. 18180) (entro 10 giorni dell'ipotesi c.c.i)*

*Autorizzazione sottoscrizione c.c.d.i. – delibera giunta comunale n. 132 del 23.06.2022.*

*C.c.i. sottoscritto il 21.07.2022*

*Inviato A.r.a.n. il 21.07.2022 (entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva)*

*Inviato C.n.e.l. il 21.07.2022 (entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva)*

*Documento aggiornato in data 14.06.2022*

**PER LA PARTE PUBBLICA:**

- Dott.ssa Monica Veziano (Segretario) - Presidente .....
- Dott. Dario Sacchetti (Dirigente settore amministrativo) .....
- Dott.ssa Micaela Toni (Dirigente settore finanziario ad interim) .....
- Arch. Roberto Ravera (Dirigente settore tecnico ad interim) .....
- Dott. Attilio Satta (Comandante Polizia Municipale) .....

**PER LA PARTE SINDACALE:**

**I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:**

- BESCHI Simona .....
- GARACCIONE Luca .....
- MAZZA Lino .....
- NATTA Aldo .....
- ROMANI Giuseppe .....

**I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del c.c.n.l.**

- FP CGIL: Tomatis .....
- CISL FP: .....
- UIL FPL: .....
- CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI: .....

## **Articolo 1**

### **Efficacia del contratto e ambito di applicazione**

Il presente contratto collettivo integrativo, redatto conformemente alle disposizioni legislative – contrattuali – regolamentari vigenti, è efficace dal 01.01.2022 al 31.12.2022.

Il presente contratto conserva la sua efficacia sino al rinnovo del c.c.n.l., fatta salva ogni nuova disposizione normativa, contrattuale e/o esigenze organizzative fatta eccezione per le seguenti indennità che sono determinate annualmente in funzione dell'ammontare complessivo del fondo delle risorse decentrate:

- Premi correlati alla performance organizzativa
- Premi correlati alla performance individuale
- Progressioni economiche orizzontali
- Compensi per specifiche responsabilità
- Personale polizia locale – indennità di funzione
- Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

I criteri di ripartizione delle risorse finanziarie tra le diverse modalità di utilizzo potranno essere negoziati con cadenza annuale con apposito accordo tra le parti. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente non dirigente del Comune di Bordighera con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato.

In particolare, il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* collettiva e individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 6 mesi di servizio nell'arco dell'anno solare.

## **Articolo 2**

### **Costituzione del fondo delle risorse decentrate** (articolo 67 del c.c.n.l. 21.05.2018)

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2022 ammonta ad **euro 453.805,35** secondo i seguenti provvedimenti:

- deliberazione della giunta comunale n. 61 del 24.03.2022: euro 453.805,35

secondo la seguente costituzione:

Risorse consolidate	Euro 358.182,29	
Risorse variabili	Euro 86.462,67	
Adeguamento art. 33 d.l. 34/2019	Euro 9.160,39	

<b>Totale da suddividere in c.c.i.</b>	<b>Euro 453.805,35</b>	
<i>di cui somme escluse limite fondo</i>	<i>Euro – 71.653,78</i>	
<i>oltre posizioni organizzative</i>	<i>Euro 113.500,00</i>	
<i>Oltre adeguamento art. 33 d.l. 34/2019 risultato p.o.</i>	<i>Euro 2.788,21</i>	
<b>Totale fondo certificato da revisore dei conti</b>	<b>Euro 498.439,78</b>	

Suddetto fondo potrà essere integrato nel corso dell'anno con le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalla medesime disposizioni di legge (articolo 67, comma 3, lett. c del c.c.n.l. 21.05.2018) purché riferite a disposizioni escluse dai limiti complessivi del fondo delle risorse decentrate

### **Articolo 3**

#### **Utilizzo del fondo delle risorse decentrate**

*(criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo: contrattazione collettiva integrativa – art. 7 comma 4, lett. a)*

Le risorse del fondo delle risorse decentrate sono rese disponibili, ai sensi dell'articolo 68, comma 1 del ccnl 21.05.2018, per i seguenti istituti e secondo le disposizioni del contratto collettivo integrativo 2019-2021 sottoscritto in data 31.07.2019 al netto dei seguenti istituti:

- Progressioni economiche orizzontali: euro 178.000,00
- Indennità di comparto: euro 55.000,00

Sono destinate alla performance collettiva le risorse non interamente liquidate nell'anno di riferimento derivanti da minori spese sulle indennità già contrattate (es. peo, comparto, turno, reperibilità, condizioni lavoro....) mentre le minori spese derivanti da finanziamenti con destinazione vincolata costituiscono economia di bilancio.

Eventuali maggiori spese su indennità già contrattate (es. peo, comparto, turno, reperibilità, condizioni lavoro....) saranno finanziate dalle risorse destinate alla performance collettiva.

Nel caso in cui nel corso dell'anno il fondo delle risorse decentrate debba essere rideterminato per adeguamento a norme di legge sopravvenute, verrà modificato prioritariamente lo stanziamento destinato alla performance organizzativa – obiettivi peg.

Le ulteriori somme disponibili del fondo delle risorse decentrate sono destinate ai seguenti utilizzi:

#### **Premi correlati alla performance organizzativa (articolo 68, comma 2, lettera a) ccnl 21.05.2018):**

*(criteri generali del sistema di valutazione della performance: confronto – art. 5 comma 3, lett. b)*

*(criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance: contrattazione collettiva integrativa – art. 7 comma 4, lett. b): euro 53.101,97 così ripartiti:*

- A. **Il sistema di incentivazione del personale si baserà sul raggiungimento degli obiettivi annuali assegnati ad ogni servizio mediante il Piano Esecutivo di Gestione e della Performance approvato annualmente dalla giunta comunale: euro 10.441,58**
- B. **Il sistema di incentivazione del personale si baserà sul raggiungimento degli obiettivi annuali assegnati a specifici servizi mediante progetti di innovazione finalizzati all'attivazione di nuovi servizi o attività o al raggiungimento di priorità individuate dall'ente: euro 23.500,00**

<b>Servizio</b>	<b>Progetto</b>	<b>Importo</b>
Tributi	Esenzione imu abitazioni principali coniugi	Euro 1.500,00
Tributi	Tari: procedure Doc-Fa	Euro 1.000,00
Polizia Locale	Aggiornamento piano di protezione civile	Euro 1.000,00
Polizia Locale	Progettazione nuovo comando	Euro 1.000,00
Polizia Locale	Controllo conferimento e servizio rsu – monitoraggio del territorio	Euro 1.500,00
Polizia Locale	Segnaletica di emergenza	Euro 1.000,00
Polizia Locale	Falsi documentali	Euro 500,00
Personale	Fascicoli previdenziali dipendenti	Euro 500,00
Informatica	Sito istituzionale e turistico dell'ente	Euro 500,00
Finanziario	Bilancio sociale	Euro 500,00
Finanziario	Supporto servizio idrico fase transitoria	Euro 500,00
Assistenza sociale	Piattaforma software per il governo della rete degli interventi dei servizi alla persona	Euro 1.000,00
Edilizia privata	Archiviazione digitale	Euro 2.000,00
Anagrafe	Archiviazione digitale 2010-2014	Euro 2.000,00
Anagrafe	Ampliamento sportello emissione Cie	Euro 500,00
Porto	Installazione colonnine	Euro 500,00
Protocollo	Spedizione insoluti	Euro 1.500,00
Polizia locale	Servizio reperibilità	Euro 6.500,00

I valori sono determinati secondo i seguenti criteri: euro 500,00 a persona

Le schede progettuali analitiche sono approvate con deliberazione della giunta comunale.

**Premi correlati alla performance individuale e differenziazione del premio individuale (articolo 68, comma 2, lettera b) e 69 ccnl 21.05.2018):**

*(contrattazione collettiva integrativa – art. 7 comma 4, lett. b): criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance – art. 69: misura delle maggiorazione e quota massima personale valutato beneficiario della maggiorazione): euro 10.000,00*

**Adeguamento limite fondo risorse decentrate ai sensi dell'articolo 33 del d.l. 34/2019: quota riferita al personale dipendente: euro 9.160,39 in funzione del raggiungimento degli obiettivi peg**

oltre quota riferita alle posizioni organizzative: euro 2.788,21 (fuori fondo risorse decentrate personale dipendente)

Suddetto importo andrà ad integrare le risorse destinate all'indennità di risultato delle posizioni organizzative.

**Progressioni economiche orizzontali (articolo 68, comma 2, lettera j) ccnl 21.05.2018):  
decorrenza 01.01.2022**

*(criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche: contrattazione collettiva integrativa – art. 7 comma 4, lett. c): euro 11.500,00*

Ai criteri di valutazione definiti nel c.c.i. 2019-2021 ove coerenti con le disposizioni del presente accordo annuale, si aggiunge per l'anno 2022 la valutazione dell'esperienza maturata nell'ambito professionale secondo i seguenti parametri:

- permanenza nella posizione economica attuale anteriore al 01.01.2016 (sia per data di assunzione che di p.e.o.): punti 10
- permanenza nella posizione economica attuale dal 01.01.2016 al 31.12.2017 (sia per data di assunzione che di p.e.o.): punti 5
- permanenza nella posizione economica attuale dal 01.01.2018 al 31.12.2019 (sia per data di assunzione che di p.e.o.): punti 2
- permanenza nella posizione economica attuale successiva al 01.01.2020: punti 0

La graduatoria utile ai fini dell'assegnazione della p.e.o. dell'anno 2022 verrà redatta secondo i seguenti indicatori:

	<b>Punteggio</b>	<b>Punteggio massimo Raggiungibile (max punti 40)</b>	<b>Peso attribuito</b>	<b>Punteggio ponderato (max raggiungibile punti 24)</b>
<b>Risultati conseguiti (media triennio 2019-2020-2021 della performance / risultato posizioni organizzative rapportato a punti 30)</b>		30	70%	21
<b>Permanenza nella posizione economica attuale</b>		10	30%	3
<b>TOTALE PUNTEGGIO PONDERATO</b>		40	100%	24

Preliminarmente:

Personale incaricato di posizione organizzativa al 31.12.2021 (in quanto la media della valutazioni è riferita al triennio 2019-2020-2021): assegnazione risorse p.e.o. (a valere sullo stanziamento complessivo di euro 11.500,00) pari a n. 1 p.e.o. per n. 1 posizione organizzativa da assegnare alla valutazione migliore con gli stessi criteri e pesi del restante personale.

Successivamente:

le risorse destinate alle p.e.o. dell'anno 2022 sono ripartite tra i settori in proporzione al costo teorico delle p.e.o. aggiuntive del settore / servizio autonomo e conseguentemente ripartite tra le categorie dello stesso settore / servizio autonomo in proporzione al costo teorico delle p.e.o. delle singole categorie.

Sulla base della sopra riportata ripartizione vengono assegnate le p.e.o. ai dipendenti in possesso dei requisiti (essere in servizio al 01.01.2022 e 24 mesi di anzianità nella categoria al 01.01.2022) sulla base della media delle valutazioni della performance/ produttività/ risultato p.o..del triennio 2019-2020-2021 e degli anni di permanenza nella posizioni economica attuale.

Eventuali risorse avanzate dai settori / servizi autonomi sono assegnate secondo il seguente ordine:

- migliore valutazione ponderata come sopra determinata: n. 1 categoria D
- migliore valutazione ponderata come sopra determinata: n. 1 categoria C
- migliore valutazione ponderata come sopra determinata: n. 1 categoria B

ritenendo che il criterio sopra indicato sia coerente con l'ammontare delle risorse disponibili rapportate al costo medio p.e.o. e numero unità di personale potenzialmente beneficiarie.

### **Indennità condizioni di lavoro di cui all'articolo 70 bis (articolo 68, comma 2, lettera c) ccnl 21.05.2018):**

*(contrattazione collettiva integrativa – art. 7 comma 4, lett. d): individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'articolo 70 bis entro i valori minimi e massimo e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione)*

#### **a) Attività disagiate: euro 9.000,00**

Personale operaio servizio manutenzione: 2,50 per ogni giorno effettivamente lavorato

Personale operaio servizio idrico: 2,50 per ogni giorno effettivamente lavorato sino alla data del trasferimento della gestione alla società Rivieracqua scpa e sino al 31.12.2022 per le unità di personale comandate presso la società Rivieracqua scpa.

Personale operaio servizio porto: 2,50 per ogni giorno effettivamente lavorato

Personale messo comunale: 2,50 per ogni giorno effettivamente lavorato

#### **b) Attività esposte a rischi: euro 0,00**

#### **c) Attività implicanti il maneggio valori : euro 3.000,00**

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori e formalmente nominato "agente contabile" compete un'indennità giornaliera, per le sole giornate nelle quali il dipendente è adibito al servizio di specie, così proporzionata:

- fino a € 20.000 annuali, compete un'indennità giornaliera di € 1,00
- oltre € 20.000 annuali, compete un'indennità giornaliera di € 1,80

### **Indennità di turno (articolo 68, comma 2, lettera d) ccnl 21.05.2018):**

*(confronto art. 5, comma 3, lett. a: articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro)*

*(contrattazione collettiva integrativa – art. 7 comma 4, lett. l) – trattativa non superiore a 60 giorni ai sensi dell'articolo 8, comma 4): elevazione dei limiti previsti dall'articolo 23, commi 2 e 4 in merito rispettivamente all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese): euro 33.000,00*

### **Indennità di reperibilità (articolo 68, comma 2, lettera d) ccnl 21.05.2018):**

*(elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'articolo 24, comma 1: trattativa non superiore a 60 giorni ai sensi dell'articolo 8, comma 4):*

*(elevazione dei limiti previsti dall'articolo 24, comma 3 per il numero di turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile: trattativa non superiore a 60 giorni ai sensi dell'articolo 8, comma 4):*

Personale squadre operaie, stato civile e istruttori tecnici dell'ufficio tecnico in rotazione con i titolari di posizione organizzativa: **euro 27.000,00 ed euro 1.500,00** per maggiorazione festiva di cui all'articolo 24 ccnl 14.09.2000

Personale polizia locale: **euro 2.500,00** secondo l'organizzazione del comandante della polizia locale in aggiunta alla quota di euro 6.500,00 oggetto di specifico servizio aggiuntivo.

In particolare, considerata la natura del finanziamento di una quota della reperibilità del personale polizia locale si dà atto che l'istituto proseguirà successivamente al 31.12.2022 e, qualora il fondo delle risorse decentrate dell'anno 2023 non presentasse sufficienza capienza, verranno contrattate nuovamente le altre indennità accessorie.

**Compensi per specifiche responsabilità secondo le discipline di cui all'articolo 70 quinquies, comma 1 (articolo 68, comma 2, lettera e) ccnl 21.05.2018):**

*(contrattazione collettiva integrativa – art. 7 comma 4, lett. f): criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'articolo 70 quinquies comma 1) : euro 36.000,00*

**Compensi per specifiche responsabilità secondo le discipline di cui all'articolo 70 quinquies, comma 2 (articolo 68, comma 2, lettera e) ccnl 21.05.2018): euro 1.500,00**

**Personale polizia locale: indennità di funzione di cui all'articolo 56-sexies (articolo 68, comma 2, lettera f) ccnl 21.05.2018):**

*(contrattazione collettiva integrativa – 56 sexies comma 3: individuazione del valore dell'indennità nonché i criteri per l'erogazione): euro 2.620,00*

**Personale polizia locale: indennità di servizio esterno di cui all'articolo 56 - quinquies (articolo 68, comma 2, lettera f) ccnl 21.05.2018)**

*(contrattazione collettiva integrativa – art. 7 comma 4, lett. e): individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'articolo 56 quinquies entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione) euro 7.500,00*

Personale avente diritto: 2,50 per ogni giorno effettivamente lavorato

**Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'articolo 70-ter (articolo 68, comma 2, lettera g) ccnl 21.05.2018):**

*(contrattazione collettiva integrativa – art. 7 comma 4, lett. g: criteri generali per l'attribuzione dei trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva)*

- Incentivi per funzioni tecniche (articolo 113 del decreto legislativo 18.04.2016, n. 50 e ss.mm.ii) \_ euro **10.013,20** potranno essere integrati in corso d'anno al ricorrere della fattispecie
- Incentivi per l'avvocatura interna: **euro 3.311,79** potranno essere saranno integrati con specifico provvedimento in corso d'anno e riferiti a sentenze con condanna delle spese a carico della controparte e quindi escluse dai limiti di cui all'articolo 23, comma 2 del d.lgs. 75/2017
- Incentivi per il recupero evasione imu e tari (art. 1, comma 1091 della legge 30.12.2018, 145): euro **19.186,00 ed euro 72,39 per recupero evasione ici pregressa.**

**Risorse derivanti terzi: ==**



Allegato determinazione

**Costituzione fondo delle risorse decentrate anno 2022**

Fondo risorse decentrate	Residui a.p.	Stabile	Variabile	Totale
		339.091,18	33.900,00	372.991,18
Risorse non soggette al limite fondo	12.087,69	19.091,11	52.562,67	71.653,78
Adeguamento art. 33 dl 34/2019			9.160,39	9.160,39
<b>Totali</b>	<b>12.087,69</b>	<b>358.182,29</b>	<b>95.623,06</b>	<b>453.805,35</b>
			<b>453.805,35</b>	
		78,93%	21,07%	100,00%

**Proposta Suddivisione fondo delle risorse decentrate 2022**

Descrizione	Residui a.p.	Stabile	Variabile	Totale
<b>p.e.o.</b>		<b>178.000,00</b>		<b>178.000,00</b>
<b>assegni ad personam peo</b>		<b>0,00</b>		<b>0,00</b>
<b>comparto (art. 33, comma 4, lett. b-c ccnl 22.01.2014)</b>		<b>55.000,00</b>		<b>55.000,00</b>
<b>indennità funzione (ex 8^ q.f.) non p.o. (art. 37, comma 4, ccnl 06.07.1995)</b>		<b>0,00</b>		<b>0,00</b>
<b>performance organizzativa - obiettivi peg</b>			<b>10.441,58</b>	<b>10.441,58</b>
<b>performance organizzativa - obiettivi peg</b>	da art. 33 dl 34/2019		<b>9.160,39</b>	<b>9.160,39</b>
<b>performance organizzativa - progetti</b>	<b>2.000,00</b>		<b>23.500,00</b>	<b>23.500,00</b>
<b>performance individuale (almeno 30%)</b>			<b>10.000,00</b>	<b>10.000,00</b>
<b>incentivo polizia locale per servizi di controllo sicurezza urbana</b>				<b>0,00</b>
<b>indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis): disagio</b>			<b>9.000,00</b>	<b>9.000,00</b>
<b>indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis): maneggio valori</b>			<b>3.000,00</b>	<b>3.000,00</b>
<b>turno</b>			<b>33.000,00</b>	<b>33.000,00</b>
<b>reperibilità</b>			<b>27.000,00</b>	<b>27.000,00</b>
<b>reperibilità estesa a polizia locale (2 persone) - quota servizio aggiuntivo</b>			<b>2.500,00</b>	<b>2.500,00</b>
<b>maggiorazione festiva art. 24 ccnl 14.09.2000</b>			<b>1.500,00</b>	<b>1.500,00</b>

specifiche responsabilità (art. 70 quinquies) - max euro 3.000			36.000,00	36.000,00
specifiche responsabilità (art. 70 quinquies) - max euro 350,00			1.500,00	1.500,00
indennità di funzione (art. 56 sexies)			2.620,00	2.620,00
indennità di servizio esterno (art. 56 quinquies)			7.500,00	7.500,00
specifiche disposizioni legge (funzioni tecniche d.lgs. 50/2016)			10.013,20	10.013,20
specifiche disposizioni legge (avvocatura)	10.087,69		3.311,79	3.311,79
specifiche disposizioni legge (recupero evasione tari e imu)			19.186,00	19.186,00
specifiche disposizioni legge ici			72,39	72,39
specifiche disposizioni legge (istat) - fuori orario lavoro			0,00	0,00
specifiche disposizioni legge (condono edilizio) (fuori tetto Corte Conti Toscana n. 70/2018)-limiti Corte Conti Basilicata n. 69/2021				0,00
peo 2022		11.500,00		11.500,00
<b>Totale suddiviso</b>	<b>12.087,69</b>	<b>244.500,00</b>	<b>209.305,35</b>	<b>453.805,35</b>
<b>Residuo da suddividere</b>	<b>0,00</b>	<b>113.682,29</b>	<b>113.682,29</b>	<b>0,00</b>
	12.087,69	113.682,29	95.623,06	453.805,35
				0,00

#### VERIFICA LIMITI ART. 68, COMMA 3:

Risorse variabili (art. 67. comma 3)	86.462,67		
decurtazione art. 67, comma 3 lett. c-f-g	-32.583,38		
	53.879,29	Parte prevalente (51%)	27.478,44
Destinazioni art. 68, comma 2, lett. a)-b)-c)-d)-e)-f)	167.561,58	Da destinare a performance individuale:	
di cui performance individuale	10.000,00	almeno 30%	8.243,53

Eventuali somme non interamente erogate su alcune indennità sono destinate nell'anno 2022 alla performance collettiva

In caso di rideterminazione del fondo per adeguamento a disposizioni di legge, si varierà lo stanziamento destinato alla performance organizzativa - obiettivi peg

La definizione dell'adeguamento del limite del fondo delle risorse decentrate ai sensi dell'articolo 33, comma 2 del d.l. 34/2020 avverrà entro il 31/12/2022 in relazione all'effettiva dinamica del numero di personale in servizio.