



All. A

**Comune di Cornegliano Laudense**  
**Provincia di Lodi**

**OGGETTO: CONTRATTAZIONE DECENTRATA PER IL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018.**

L'ANNO duemiladiciotto il giorno tredici del mese di dicembre alle ore 11,15 presso la sede municipale, dopo regolare avviso di convocazione, si sono riunite:

la delegazione di parte pubblica del Comune intestato, nelle persone del Segretario Comunale dr. Muttarini Gian Luca – Presidente della delegazione di parte pubblica

- la delegazione sindacale composta da:

rappresentante F.P. CISL - sig. Antonio CASSINARI

rappresentante F.P. CGIL – sig. Francesca Di Bella

Sig.ra Loredana CATTANEO: R.S.U. comunale

Si richiama brevemente quanto stabilito negli incontri relativi alle precedenti "contrattazioni decentrate" ed in particolare quella relative agli anni 2015 e 2016 e 2017 - rilevandosi che i documenti relativi alle stesse vennero "vistati" dal revisore dei conti e trasmessi all'ARAN

Preso ulteriormente atto che si è provveduto alla liquidazione di quanto spettante agli aventi diritto

Si prende atto poi che è stato garantito ai dipendenti – fin dalla prima mensilità del corrente anno 2018 - il riconoscimento delle indennità contrattualmente già previste in relazione agli incarichi di "responsabilità" loro conferiti in passato e mai revocati – come indicato nell'accordo decentrato relativo all'anno 2017

Si prende pure atto preliminarmente che – attualmente i dipendenti in servizio a tempo pieno ed indeterminato sono complessivi n.8 di cui n.2 a tempo parziale ed indeterminato sono complessivi n.2 e che il personale è così inquadrato: n.3 inquadrato in Cat.D (N.1) e D3 (N.2) - tutti titolari di "Posizione organizzativa" e n.4 in Cat."C" e n.1 in cat. B, con assoluta permanenza di un rilevante sottodimensionamento della dotazione organica

Premesso poi che con deliberazione di Giunta Comunale n.55 del 29/6/2018 (esecutiva ai sensi di legge) sono stati adottati, in un'ottica prudenziale, gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la costituzione del Fondo e per la definizione del contratto integrativo relativo all'annualità economica 2018, il tutto:

- tenuto conto che trattasi del primo anno di applicazione del nuovo contratto e che lo stesso è entrato in vigore ad esercizio abbondantemente iniziato e che si è stabilito di (prioritariamente) confermare il riconoscimento delle indennità previste e già riconosciute, riassorbite per effetto dell'art.70 bis del CCNL in data 21/5/2018 dall'indennità condizione lavoro, nonché di



**Comune di Cornegliano Laudense**  
**Provincia di Lodi**

prevedere precisi obiettivi di qualità complessiva riguardante tutti i dipendenti (anche quelli non incaricati di posizione organizzativa)

- sono stati individuati, per quanto di competenza, alcune progettualità riferite a varie Aree di attività

Preso atto che è stato previsto un finanziamento del Fondo ex art.15/2c. del CCNL del 01.04.1999 (EURO 2.423,68)

Rilevato poi che:

1. a) con deliberazione di Giunta comunale n.1 del 20/1/2018 (esecutiva ai sensi di legge) è stato approvato il PIANO RISORSE OBIETTIVI (P.R.O.) 2018 nel quale è stato approvato il nuovo sistema di valutazione delle performance e sono stati previsti – con le definizioni peculiari degli obiettivi da conseguire e delle attività da svolgere per il raggiungimento degli stessi -
2. b) il suddetto P.R.O. è stato poi approvato in forma definitiva successivamente alla approvazione del bilancio preventivo 2018 (G.C. N.41/018)
3. c) con Determinazione del responsabile dell'Area personale N. \_\_\_ DEL 12.3.2018 è stato costituito il "Fondo 2018", in base alla nuova impostazione di cui all'art.67 del CCNL 21/5/2017 con le risorse – di carattere "stabile" finanziate ed entro i limiti di legge e contrattuali – e ciò visto il parere favorevole del Revisore dei conti sulla quantificazione del Fondo medesimo datato 11.12.2011.

Si prende atto preliminarmente che non vi sono state cessazioni rispetto al 2017 e nel corso dell'anno 2018 – con assoluto permanere, quindi, di una situazione di rilevantissimo sottodimensionamento della dotazione organica

Si prende atto della quantificazione del "Fondo" secondo l'allegato "A" alla presente

Ciò premesso e visti:

- il D.Lgs. 165/2001;
- il D.Lgs. 150/2009;
- i vigenti CCNL del personale non dirigente del comparto Funzioni locali;
- il vigente Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi.

le parti sottoscrivono la seguente preintesa:

**Articolo 1 - Campo di applicazione, efficacia e durata**

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio presso il Comune di CORNEGLIANO LAUDENSE ed ha per oggetto la definizione, per l'anno 2018, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo.



**Comune di Cornegliano Laudense**  
**Provincia di Lodi**

2. Per quanto non previsto dal presente contratto ed in quanto compatibili con i suoi contenuti, nonché con le disposizioni di legge e di contratto nazionale sopravvenute, continuano ad applicarsi le clausole del contratto collettivo riferito al quadriennio economico 2013- 2016

**Art. 2 - Destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2018**

1. Le risorse decentrate relative all'anno 2018 - quantificate con la succitata Determinazione del Responsabile dell'Area Amministrativa - ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21/5/2018 ed entro i limiti fissati dall'art.23 comma 2 del D.Lgs. n.75/2017 - sono destinate come di seguito riportate:
  2. posizioni economiche in godimento;
  3. indennità di comparto;
  4. In aggiunta alle predette indennità, con il Fondo 2018 sono finanziati, per il personale al quale non è stata attribuita la "posizione organizzativa" (n.5 dipendenti) ;
  5. l'indennità di specifiche responsabilità, da corrispondere secondo i criteri e le quantificazioni già definite nelle scorse annualità (da ultimo nell'anno 2017), riguardanti specifiche responsabilità di procedimento nonché quella riferita al ruolo "di Ufficiale di stato civile/anagrafe" e di "Tributi"
  6. le indennità connesse all'organizzazione dell'ente e riferite ai seguenti istituti: rischio, turno (1.800,00 per n.1 dipendente), disagio (complessivi euro 929,40 riferito a n.4 dipendenti), maneggio valori (310,00 lordi per n.1 dipendente)

Si dà atto che residuano euro 5.053,00 in parte "variabile", somma che risulta essere al di sopra del 30% minimo contrattualmente previsto da destinare obbligatoriamente alle performance individuali

Preso atto delle modalità di ripartizione come sopra esplicitate, si dà atto che la suddetta "produttività" sarà erogata al termine del processo annuale di valutazione condotto sulla scorta della metodologia vigente ed informata alla valorizzazione del personale che persegue le migliori performance tenendo conto che non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

Nello specifico la misurazione e valutazione della performance del personale del comparto, sono svolte con riferimento:

1. per il personale incaricato di P.O.:
  - o ai comportamenti organizzativi agiti per conseguire le finalità/realizzare le attività dell'unità organizzativa di riferimento e eventuali specifici obiettivi assegnati;
  - o al contributo quali-quantitativo espresso per il conseguimento delle finalità/attività proprie dell'unità organizzativa di appartenenza o per il raggiungimento di particolari obiettivi assegnati.
2. per il personale non incaricato di P.O.:
  - o principalmente ai comportamenti individuali afferenti la capacità realizzativa per conseguire le finalità/realizzare le attività di



**Comune di Cornegliano Laudense**  
**Provincia di Lodi**

- competenza dell'unità organizzativa di riferimento ed eventuali specifici obiettivi assegnati;
- o al contributo quali-quantitativo (eventualmente anche di carattere organizzativo) espresso per il conseguimento delle finalità/attività proprie dell'unità organizzativa di appartenenza o per il raggiungimento di particolari obiettivi assegnati.
3. Il premio individuale è distribuito in proporzione alla valutazione attribuita a ciascun dipendente. Sul punto la delegazione sindacale suggerisce di apportare alcune integrazioni/modificazioni al meccanismo di valutazione dei dipendenti già approvato dal Comune.

In particolare – con riferimento alla Scheda 3 "Scheda di valutazione per i dipendenti" – la delegazione sindacale suggerisce:

1. a) per le voci "sapere applicato e "competenze relazionali" di prevedere un range di punteggio "0-10" anziché "0-15"
2. b) per la voce "Capacità realizzativa" di prevedere un range di punteggio "0-60" anziché "0-40"
3. c) di rivedere la definizione del fattore "CAPACITA' REALIZZATIVA" come di seguito:

la CAPACITA' REALIZZATIVA rileva, oltre al grado di conseguimento degli obiettivi e dei compiti affidati – in relazione a specifici indicatori predeterminati – anche la consistenza delle "progettualità" affidate a ciascun dipendente. Tale valutazione è a carico dei responsabili delle Aree comunali e sarà definita sentita l'Amministrazione comunale e previo confronto con il Segretario comunale al fine di garantire l'uniformità della valutazione e della pesatura delle progettualità suddette

Ciò tenuto conto dell'evidente enfattizzazione - presente nel contratto - del ruolo ed importanza delle "performance" nei processi di valutazione dei dipendenti

**Articolo 3 - Norme finali**

1. Concordemente a quanto definito e stabilito dall'ARAN per il proprio personale dipendente (punto 5 del medesimo "decentrato ARAN), 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.
2. A tal fine, tenuto conto che:
  - l'ultimo contratto normativo è riferito al quadriennio 2013 – 2016 e con il CCDI/verbale di ridefinizione economica del 13/6/2017 (annualità economica 2017) si è rimandato alla predetta parte normativa in attesa della sottoscrizione del contratto del nuovo comparto Funzioni locali;
  - detto contratto nazionale è stato siglato il 21/5/2018 ed è riferito al triennio normativo ed economico 2016 - 2018;
  - l'art.8 del citato CCNL prevede che possono essere negoziati in cadenza annuale i criteri di riparto delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo;



**Comune di Cornegliano Laudense**  
**Provincia di Lodi**

3. le parti convengono sulla durata annuale del presente CCI, dandosi atto che entro il mese di febbraio 2019 saranno avviate le trattative per la definizione del contratto integrativo triennale 2019-2021, che consentirà il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.
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.
5. Su conforme proposta della delegazione sindacale si conviene che, per l'anno 2019 in attesa di definizioni ulteriori tra le parti, verrà confermata l'indennità di turno nei valori attualmente in essere e verranno altresì erogate ai dipendenti aventi diritto le seguenti indennità:
6. a) indennità di "condizioni di lavoro" 1,2 euro al giorno
7. b) indennità di servizio esterno polizia locale 1 euro al giorno

La delegazione sindacale esprime parere favorevole sulla bozza/ipotesi di "Regolamento comunale recante la disciplina per la corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche previsti dall'art.113 del D.lgs. n. 50/2016 peraltro già trasmesso in visione attraverso "e-mail".

Letto, confermato e sottoscritto

**La delegazione sindacale**

- Antonio Cassinari (C.S.L.)

- Francesca Di Bella (C.G.I.L.)

**La delegazione di parte pubblica**

- Il Presidente: Il Segretario Comunale - Muttarini dr. Gian Luca

- La R.S.U. Comunale Loredana Cattaneo