

COMUNE DI STRAMBINO

Provincia di Torino

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER ADEGUAMENTO ALLE DISPOSIZIONI DEL D.LGS. 150/2009 E PER L'UTILIZZO DEL FONDO ART. 15 CCNL 1.4.1999 ANNO 2012

Premesso che:

- a) in data 14.11.2012 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale del Comune di Strambino per l'adeguamento alle disposizioni del D.Lgs 150/2009 e per l'utilizzo del Fondo art. 15 CCNL 01.04.1999 per l'anno 2012;
- b) in data 03.12.2012 l'ipotesi di C.C.D.I. con allegata la relazione tecnico-finanziaria è stata trasmessa al revisore dei conti;
- c) il Revisore dei Conti decorsi 15 giorni non ha formulato rilievi;
- d) la Giunta Comunale, con deliberazione n. 88 in data 21.12.2012 ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del C.C.D.I.

Addì, 21.12.2012 presso la sede del Comune di Strambino si sono incontrati i signori:

Per la delegazione di parte pubblica:

Alessandro Dott. Giovanni – Direttore Generale
Principe Laura – Responsabile del Personale

Per la delegazione di parte sindacale:

Massimo Esposto – C.G.I.L. - assente
Osella Paolo – C.I.S.L.
Cortese Luca – U.I.L. *PASSARELLO CINZIA*
Seganti Teresa – R.S.U.
Severina Maurizio – R.S.U.
Bilardi Maria Chiara – R.S.U.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto collettivo decentrato integrativo.

COMUNE DI STRAMBINO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER ADEGUAMENTO ALLE DISPOSIZIONI DEL D.LGS. 150/2009 E PER L'UTILIZZO DEL FONDO ART. 15 CCNL 1.4.1999 ANNO 2012

Nelle more dell'approvazione del CCNL per il triennio 2010-2012 e conseguentemente del CCDI per il suddetto triennio, ritenuto di dover comunque procedere alla contrattazione decentrata a livello di Ente per la definizione dell'utilizzo del fondo di cui all'art. 15 del CCNL 01.04.1999 anno 2012 nonché per l'adeguamento alle disposizioni del D.Lgs 150/2009, viene concordato quanto segue:

Art. 1 Criteri per l'erogazione del compenso premiale

L'attribuzione al personale del compenso premiale (incentivante la produttività) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili.

Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

L'utilizzo della quota del fondo destinata al compenso premiale incentivante la produttività si articola in due tipologie di premi:

a) performance organizzativa: un premio riservato ai dipendenti coinvolti in progetti specifici di rilievo per l'Ente il cui importo dovrà corrispondere almeno al 50% delle risorse disponibili per la retribuzione della performance. L'importo complessivo viene annualmente definito dalla Contrattazione Decentrata.

b) performance individuale: un premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali al quale possono accedere tutti i dipendenti, secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente, il cui importo corrisponde alla residua quota delle risorse disponibili (dedotta pertanto la performance organizzativa).

La **performance organizzativa** viene attribuita al personale dei livelli valutando la prestazione a livello di Servizio in relazione alla realizzazione di progetti specifici attribuiti dal Direttore Generale in linea con gli indirizzi espressi dalla Giunta con l'approvazione del Piano degli Obiettivi e finalizzati al raggiungimento di uno o più dei seguenti obiettivi:

- miglioramento del servizio in termini organizzativi
- aumento della produttività
- miglioramento del servizio fornito all'utenza
- aumento delle entrate
- riduzione delle spese

I progetti dovranno contenere elementi oggettivi di misurazione dei risultati che si intendono perseguire.

A collection of handwritten signatures in blue ink, including a large signature that appears to be 'A. Lupo' and several other illegible signatures.

Il Direttore Generale definisce altresì la quota massima attribuibile a ciascun progetto in relazione all'importanza che riveste per gli obiettivi dell'Amministrazione Comunale e alla complessità di realizzazione.

I Responsabili dei Servizi competenti dovranno predisporre apposita relazione in merito all'attuazione dei progetti specifici attribuiti al proprio Servizio indicando il personale coinvolto, la misura del coinvolgimento, gli obiettivi raggiunti, proponendo altresì l'importo da attribuire a ciascun dipendente.

Il premio relativo alla performance individuale è collegato al risultato raggiunto dai singoli dipendenti e determinato dal punteggio (percentuale) della scheda di valutazione adottate dall'Ente, sul presupposto che una maggiore qualità della prestazione espressa dal dipendente sia in grado di apportare un determinato grado di utilità all'amministrazione quale presupposto per l'erogazione del premio.

La quota massima attribuibile (pari al 100% della produttività) viene determinata dividendo la somma destinata alla remunerazione della Performance individuale per il numero di dipendenti dei livelli in servizio nell'anno.

L'attribuzione ad ogni dipendente del premio relativo alla performance individuale viene determinato secondo i seguenti criteri:

- Collocamento del dipendente nella fascia E corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al 70%. Il collocamento in tale fascia produce gli effetti previsti dalla legge e dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance e, pertanto, ai dipendenti che vi si collocano non viene erogata alcuna produttività.
- Collocamento del dipendente nella fascia D che rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale fascia è associato a valutazioni maggiori o uguali al 70% e fino a 79,99%. In tal caso viene riconosciuto un premio di produttività pari alla somma massima attribuibile moltiplicata per la percentuale di valutazione ottenuta.
- Collocamento del dipendente nella fascia C è associata a valutazioni uguali al 80% e fino a 89,99%. In tal caso viene riconosciuto un premio di produttività pari alla somma massima attribuibile moltiplicata per la percentuale di valutazione ottenuta.
- Collocamento del dipendente nella fascia B è associata a valutazioni comprese tra 90 e il 94,99%. In tal caso viene riconosciuto un premio di produttività pari alla somma massima attribuibile moltiplicata per la percentuale di valutazione ottenuta.
- Collocamento del dipendente nella fascia A rappresenta la fascia di merito alta: l'ingresso in tale fascia è associato a valutazioni maggiori o uguali al 95%. Il personale collocato in fascia A ha diritto a percepire il 100% della produttività e, inoltre, sarà destinatario delle economie delle altre fasce in modo direttamente proporzionale al punteggio ottenuto.

Il compenso relativo alla performance individuale non sarà erogato ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato che nel corso dell'anno non avranno prestato almeno 180 giorni di servizio effettivo, fatte salve le cessazioni dal servizio o le nuove assunzioni in corso d'anno, per le quali il periodo viene riproporzionato.

Nel computo dei 180 giorni non si tiene conto delle astensioni obbligatorie per maternità, nonché delle assenze per gravi patologie che richiedono terapie salvavita e le assenze per disabilità del lavoratore (Legge 104/92).

Il beneficio verrà corrisposto anche al personale con contratto a tempo determinato che abbia prestato nell'anno almeno sei mesi di servizio.

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verrà corrisposta la quota spettante in misura proporzionale alla percentuale di riduzione dell'orario rispetto al tempo pieno.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a blue circle with a checkmark on the right.

Art. 2 Fattispecie, criteri, valori e procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi all'anno 2012:

Per l'anno 2012 vengono confermate le fattispecie, i criteri ed i compensi per particolari attività o responsabilità già previsti nella contrattazione decentrata 2002/2005 e successive, come di seguito integrate:

- Compensi per attività disagiate: tra le prestazioni lavorative che causano disagio viene confermate le fattispecie "mansioni plurime" e "orario di lavoro con programmazione plurimensile (non rientrante nell'ipotesi di turnazione)". Nel primo caso l'importo dell'indennità viene confermato in € 520,00 annui mentre nel secondo caso le parti concordano di stabilire un'indennità di € 750,00 annui.
- Compensi per specifiche responsabilità indicate all'17 lett. f) del CCNL 1.4.1999: le parti confermano che tali compensi verranno riconosciuti ai dipendenti formalmente incaricati quali responsabili del procedimento oppure di attività di coordinamento e controllo. L'importo di tale indennità viene quantificato in € 1.000,00 annui. L'incentivo verrà liquidato in rate trimestrali posticipate, previa verifica del permanere delle condizioni che ne hanno determinato l'assegnazione.
- Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. I) del CCNL 1/4/99: Per compensare l'esercizio di specifiche responsabilità del personale delle categorie B e C attribuite con atto formale, derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile e d'anagrafe è riconosciuto un compenso annuale di € 300,00 annui lordi.
- Compensi per accertamenti ICI: le parti danno atto che in base al Regolamento ICI comunale viene riconosciuto ai dipendenti addetti al recupero dell'evasione ICI un compenso pari al 3,8% delle somme effettivamente introitate a seguito dell'attività di controllo.

Le parti concordano di confermare anche per il 2013 le sopra citate fattispecie.

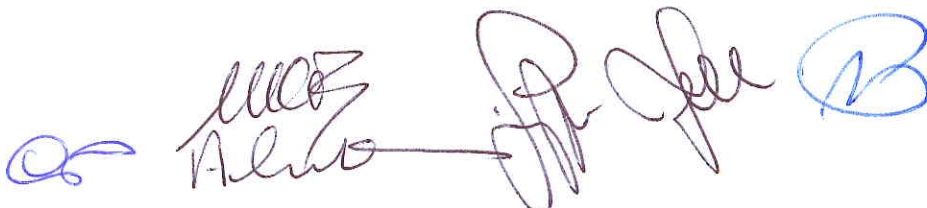
Art. 3 - Integrazione discrezionale del Fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999 – anno 2012.

Le parti danno atto che il fondo di cui all'art. 15 del C.C.N.L. 1.4.1999 è stato integrato per l'anno 2012 di € 5.659,85 ai sensi dell'art. 15 c. 2 del CCNL dell'1/4/1999 e nei limiti stabiliti con deliberazione della Giunta Comunale n. 48 del 05.07.2012 e che tale importo è stato finalizzato alla remunerazione della produttività legata a due specifici obiettivi, ed in particolare:

- Mancata sostituzione del personale cessato o assente per lunghi periodi;
- Contrasto all'evasione fiscale.

Art. 4 - Destinazione delle risorse finanziarie indicate all'art. 15 del C.C.N.L. 1.4.1999, per le finalità previste all'art. 17, relative all'anno 2012

Le parti prendono atto che il fondo di cui all'art. 15 del C.C.N.L. 1.4.1999 per l'anno 2012 ammonta a complessivi € 68.751,33 e concordano che la ripartizione e la destinazione di tale fondo avvenga come segue:



		2012
- CCNL 1/4/99 art. 17 c. 2 lett. a)	Produttività organizzativa	8.600,00
“	Produttività individuale	7.177,09
- CCNL 1/4/99 art. 17 c. 2 lett. b)	Progressioni orizzontali	26.091,00
- CCNL 1/4/99 art. 17 c. 2 lett. c)	Retribuzione di posizione e risultato	-----
- CCNL 1/4/99 art. 17 c. 2 lett. d)	Indennità di turno	3.800,00
- CCNL 1/4/99 art. 17 c. 2 lett. e)	Indennità di disagio cat. A, B, C	720,00
- CCNL 1/4/99 art. 17 c. 2 lett. f)	Indennità di responsabilità cat B, C	9.000,00
- CCNL 1/4/99 art. 17 c. 2 lett. g)	Istat+Merloni	0,00
- CCNL 5/10/01 art. 4 c. 3	Accertamento ICI	614,88
- CCNL 22/1/04 art. 33	Indennità di comparto	11.848,36
- CCNL 22/1/04 art. 36	Indennità cat. C	900,00
	TOTALE	68.751,33



Si conferma che le quote del fondo non utilizzate andranno a beneficio della produttività organizzativa ed individuale degli anni successivi.

La quantificazione del Fondo è stata effettuata in relazione alla previsione per il 2012 relative alle cessazioni di personale per pensionamento. Le parti concordano che qualora in sede di verifica delle cessazioni effettivamente intervenute nel 2012 il Fondo dovesse essere rideterminato in riduzione, la minor quota graverà sulla produttività del personale legata alla performance individuale.


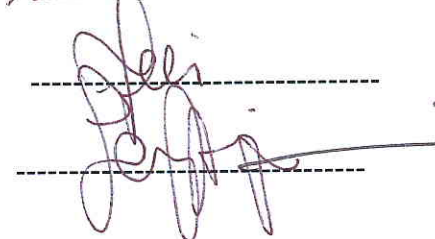
Le parti concordano di confermare anche per il 2013 le fattispecie previste per il 2012, previa acquisizione del parere da parte del Nucleo di Valutazione in merito all'integrazione del Fondo per l'anno 2013.

Letto, approvato e sottoscritto

COMUNE DI STRAMBINO

RSU del Comune di Strambino

CGIL - CISL - UIL

 - UIL
 - CISL