

COMUNE DI STRAMBINO

Provincia di Torino

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'UTILIZZO DEL FONDO ART. 15 CCNL 1.4.1999 ANNO 2015

Premesso che:

- a) in data 02.11.2015 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale del Comune di Strambino per l'utilizzo del Fondo art. 15 CCNL 01.04.1999 per l'anno 2015;
- b) in data 05.11.2015 l'ipotesi di C.C.D.I. con allegata la relazione tecnico-finanziaria è stata trasmessa al revisore dei conti;
- c) in data 10.10.2015 è pervenuto il parere favorevole senza rilievi formulato dal Revisore dei Conti;
- d) in data 12.11.2015 la Giunta Comunale, con deliberazione n. 88 ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del C.C.D.I.

Addì, 19.11.2015 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:

Truffa Diego – C.I.S.L.
Osella Paolo – U.I.L.
Bregolato Damiana – R.S.U.
Innocenti Eraldo – R.S.U.

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

The image shows several handwritten signatures in black ink. There are approximately seven distinct signatures scattered across the bottom right portion of the page. Some are large and bold, while others are more cursive and smaller. The signatures appear to be those of the representatives mentioned in the text above.

COMUNE DI STRAMBINO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'UTILIZZO DEL FONDO ART. 15 CCNL 1.4.1999 ANNO 2015

Nelle more dell'approvazione della Contrattazione Nazionale, 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 2015, viene concordato quanto segue:

Art. 1 Criteri per l'erogazione del compenso premiale

Si confermano i criteri della metodologia di valutazione del personale già adottata per gli anni precedenti.

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.

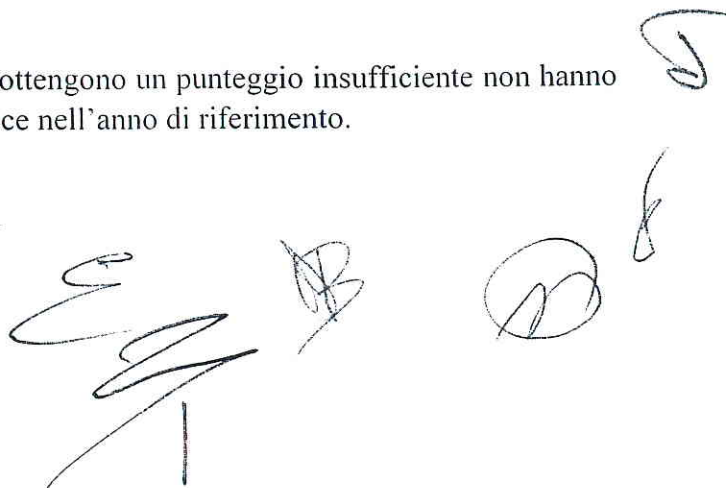
L'utilizzo della quota del fondo destinata al compenso premiale incentivante la produttività si articola in due tipologie di premi:

- a) performance organizzativa: un premio riservato ai dipendenti coinvolti in progetti specifici di rilievo per l'Ente. 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).

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale o che non hanno prestato servizio per l'intero anno verrà corrisposta la quota spettante in misura proporzionale alla percentuale di lavoro prestato.

Il compenso relativo alla performance individuale non sarà erogato ai dipendenti che nel corso dell'anno non hanno prestato servizio per oltre il 50% dei giorni lavorativi. Nel computo delle assenze non si tiene conto delle astensioni obbligatorie per maternità, delle assenze per infortunio sul lavoro, delle assenze per gravi patologie che richiedono terapie salvavita e delle assenze per disabilità del lavoratore (Legge 104/92).

I dipendenti in occasione della valutazione annuale ottengono un punteggio insufficiente non hanno diritto a percepire i compensi relativi alla performance nell'anno di riferimento.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the middle, and a circular stamp on the right.

Art. 2 Fattispecie, criteri, valori e procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi all'anno 2015:

Per l'anno 2015 vengono individuate le fattispecie, i criteri ed i compensi per particolari attività o responsabilità come di seguito indicato:

- Compensi per attività disagiate: tra le prestazioni lavorative che causano disagio viene confermata la fattispecie "mansioni plurime", distinta nelle seguenti due casistiche:
 - Orario di lavoro ordinario da espletarsi in più Servizi: indennità annua pari a € 520,00
 - Sostituzione personale di altro servizio per almeno 30 giorni nel corso dell'anno: indennità annua pari a € 250,00

- Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. I) del CCNL 1/4/99:
L'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL 1/04/1999, come introdotto dall'art. 36 del CCNL 22/01/2004, è individuato per le categorie B, C e D nei seguenti casi:
 - Qualifica di Ufficiale di anagrafe, stato civile, elettorale
 - Addetti all'Ufficio Relazioni con il pubblico

Al personale interessato, individuato con atto formale, spetta un'indennità annua lorda definita come segue e da corrispondere in un'unica soluzione. L'indennità è frazionabile per mese nel caso di variazione dell'incarico in corso d'anno. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità compete in proporzione al tipo di orario.

Per il personale di Anagrafe, Stato Civile, Elettorale l'indennità è definita nella misura di :

- € 150 per coloro che svolgano funzioni standard rispetto alla delega attribuita (informazioni, emissione certificati, ricezione iscrizioni e variazioni, aggiornamento dati)
- € 300 per coloro che svolgano funzioni complesse rispetto alla delega attribuita (gestione completa delle pratiche, anche d'ufficio, compreso il provvedimento finale quando consentito dalla delega)

Per il personale addetto permanentemente all'U.R.P. l'indennità è definita nella misura di € 300.

- 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.

Tali compensi verranno liquidati a fine anno, previa verifica del permanere delle condizioni che ne hanno determinato l'assegnazione.

Art. 3 - Integrazione discrezionale del Fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999 – anno 2015.

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 2015, ai sensi e nei limiti dell'art. 15 c. 2 del CCNL dell'1/4/1999 di € 5.000,00 (contenuto entro il limite dell'1,2% del monte salari anno 1997 previsto dall'art. 15 c. 2 del CCNL dell'1/4/1999) e che tale importo è stato finalizzato alla remunerazione della produttività legata al seguente obiettivo strategico:

- **Razionalizzazione e riorganizzazione delle attività a seguito del trasferimento n. 4 funzioni all'Unione Collinare Piccolo Anfiteatro Morenico Canavesano**

Handwritten signatures and initials at the bottom of the document, including a large signature on the left, the initials 'LB' in the center, and another signature on the right.

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 2015

Le parti prendono atto che il fondo di cui all'art. 15 del C.C.N.L. 1.4.1999 per l'anno 2015 ammonta a complessivi € 70.376,18 e concordano che la ripartizione e la destinazione di tale fondo avvenga come segue:

		2015
- CCNL 1/4/99 art. 17 c. 2 lett. a)	Performance organizzativa di cui : - € 10.000,00 per il raggiungimento di obiettivi specifici - € 5.000,00 per raggiungimento di obiettivi finanziati con l'incremento del Fondo ai sensi art. 15 c. 2 CCNL 1.4.99	€ 15.000,00
“	Performance individuale di cui: - € 10.350,01 per valutazione comportamenti organizzativi - € 8.000,00 per obiettivi individuali	€ 18.350,01
- CCNL 1/4/99 art. 17 c. 2 lett. b)	Progressioni orizzontali (già attribuite)	€ 23.778,47
- 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	-
- CCNL 1/4/99 art. 17 c. 2 lett. e)	Indennità di disagio cat. A, B, C	€ 520,00
- CCNL 1/4/99 art. 17 c. 2 lett. f)	Indennità di responsabilità cat B, C	
- CCNL 1/4/99 art. 17 c. 2 lett. g)	Istat+Merloni	
- CCNL 5/10/01 art. 4 c. 3	Accertamento ICI	€ 176,86
- CCNL 22/1/04 art. 33	Indennità di comparto	€ 11.350,84
- CCNL 22/1/04 art. 36	Indennità cat. C	€ 1.200,00
	TOTALE	€ 70.376,18

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

Letto, approvato e sottoscritto

COMUNE DI STRAMBINO

RSU del Comune di Strambino

CGIL - CISL - UIL

