

# COMUNE DI STRAMBINO

Provincia di Torino

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'UTILIZZO DEL FONDO ART. 15 CCNL 1.4.1999 ANNO 2016

Premesso che:

- a) in data 06/07/2016 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 2016;
- b) in data 07/07/2016 l'ipotesi di C.C.D.I. con allegata la relazione tecnico-finanziaria è stata trasmessa al revisore dei conti;
- c) in data 08/07/2016 il Revisore dei Conti ha formulato parere favorevole senza rilievi;
- d) in data 24/08/2016 la Giunta Comunale, con deliberazione n.75 ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del C.C.D.I.

Addì, 08/09/2016 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:

<del>Mecca Vittorio</del>	<del>- C.G.I.L. FP</del>
Truffa Diego	- C.I.S.L. FP
Osella Paolo	- U.I.L. FPL
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 four handwritten signatures in red ink. The first signature is 'Dott. Giovanni' with 'Principe' written below it. The second signature is 'Diego Truffa'. The third signature is 'Paolo Osella'. The fourth signature is 'Damiana Bregolato'.

## COMUNE DI STRAMBINO

### CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'UTILIZZO DEL FONDO ART. 15 CCNL 1.4.1999 ANNO 2016

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 2016, 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 che in occasione della valutazione annuale ottengono un punteggio insufficiente e pertanto collocati in Fascia E della Metodologia di valutazione adottata dall'Ente (corrispondente a valutazioni inferiori al 70%) non hanno diritto a percepire i compensi relativi alla performance nell'anno di riferimento.



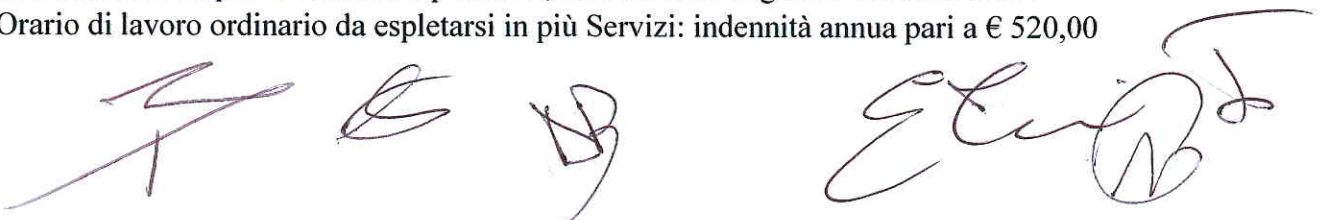
## **Art. 2 – Criteri per l’attribuzione delle progressioni economiche orizzontali.**

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente, come previsto dall’art. 23 del D.Lgs 150/2009, le progressioni economiche di cui all’articolo 52, comma 1-bis, del D.lgs. n.165/2001, e art. 23 e 62 del D.lgs. 150/2009, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.
2. La progressione economica all’interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione dell’Ente.
3. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, anche comandato o distaccato presso altri Enti, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 48 mesi (maturati anche presso altri Enti), di cui almeno 24 mesi svolti nel Comune di Strambino. In caso di comando o distacco il Responsabile dell’ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso il Comune di Strambino.
4. Il personale appartenente alla Categoria per la quale sono previste progressioni è inserito in una graduatoria di categoria derivante dal punteggio medio riportato nelle schede annuali di valutazione dei tre anni antecedenti l’anno in cui si effettua la progressione. Concorre all’attribuzione della progressione il personale che ha ottenuto una media almeno pari all’80%.
5. Per ciascuna categoria la progressione economica verrà riconosciuta secondo il seguente criterio di priorità: il miglior classificato nella prima posizione economica; a seguire, il miglior classificato della seconda posizione economica, e così continuando, sino ad esaurimento delle risorse disponibili.
6. A parità di punteggio verrà data priorità a chi ha conseguito la miglior valutazione nell’ultimo anno preso in considerazione nella selezione.
7. Sono esclusi dalla selezione per l’attribuzione della progressione economica i dipendenti che in uno dei tre anni presi in considerazione abbiano:
  - ottenuto un punteggio insufficiente e pertanto collocati in Fascia E della Metodologia di valutazione adottata dall’Ente (corrispondente a valutazioni inferiori al 70%)
  - avuto un procedimento disciplinare superiore al richiamo scritto.

## **Art. 3 Fattispecie, criteri, valori e procedure per l’individuazione e la corresponsione dei compensi relativi all’anno 2016:**

Per l’anno 2016 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



- Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. I) del CCNL 1/4/99 come introdotto dall'art. 36 del CCNL 22/01/2004:

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 all'U.R.P., che svolge attività di sportello, l'indennità è definita nella misura massima di € 150 annui.

- Compensi per accertamenti ICI: le parti danno atto che in base al Regolamento ICI comunale era stato 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. Pertanto si conferma tale compenso in relazione agli incassi conseguenti all'attività di accertamento effettuata *"entro il 31 dicembre del quinto anno successivo a quello in cui la dichiarazione o il versamento sono stati o avrebbero dovuto essere effettuati"* (art. 1, comma 161, legge n. 296/2006).

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

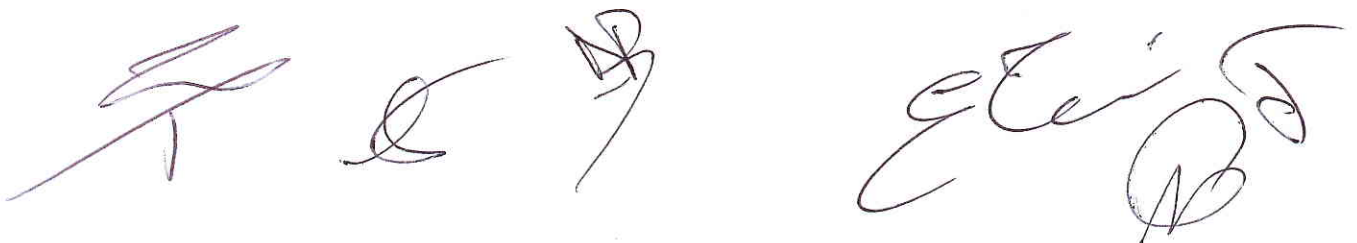
#### **Art 4 – Somme destinate alle progressioni economiche orizzontali per gli anni 2016-2017-2018**

Le parti concordano di destinare € 8.000,00 per l'attribuzione di progressioni orizzontali al personale appartenente alla categoria C. Si concorda che tale importo verrà utilizzato come segue:

- Progressioni anno 2016: sino alla concorrenza di € 3.000,00
- Progressioni anno 2017: sino alla concorrenza di € 3.000,00
- Progressioni anno 2018: sino alla concorrenza di € 2.000,00

Gli eventuali resti verranno utilizzati per le progressioni economiche attribuite nell'anno 2018.

Si rimanda alle contrattazioni decentrata per gli anni 2017 e 2018 la destinazione di eventuali ulteriori somme per il finanziamento della progressioni economiche orizzontali per personale delle altre categorie.



**Art 5 – Decurtazione del Fondo a seguito di distacco di personale presso l’Unione Collinare Piccolo Anfiteatro Morenico Canavesano.**

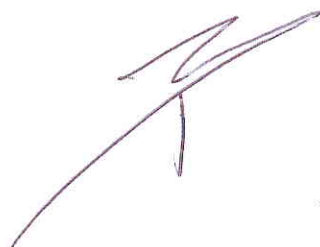
Si da atto che, a seguito del conferimento all’Unione di Comuni "Piccolo Anfiteatro Morenico Canavesano" di alcune funzioni fondamentali svolte dal Comune, si è proceduto al distacco del personale precedentemente adibito a tali funzioni e pertanto si è provveduto alla decurtazione del Fondo per il trattamento accessorio del personale del Comune di Strambino per l’anno 2016, come previsto dagli art. 13 e 14 del CCNL del 22/01/2004, per un importo di € 5.560,90, per la contestuale costituzione del Fondo presso tale Ente.

Si da atto altresì che si è provveduto alla decurtazione del Fondo per il lavoro straordinario del personale del Comune di Strambino, in relazione al personale distaccato, per un importo di € 1.094,00, per la contestuale costituzione del Fondo presso tale Ente per l’anno 2016.

**Art. 6 - 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 2016**

Le parti prendono atto che il fondo di cui all’art. 15 del C.C.N.L. 1.4.1999 per l’anno 2016 ammonta a complessivi € 60.495,32 e concordano che la ripartizione e la destinazione di tale fondo avvenga come segue:

		2016
- CCNL 1/4/99 art. 17 c. 2 lett. a)	Performance organizzativa per il raggiungimento di obiettivi specifici	€ 12.000,00
“	Performance individuale (schede di valutazione)	€ 11.426,32
- CCNL 1/4/99 art. 17 c. 2 lett. b)	Progressioni orizzontali (già attribuite)	€ 21.552,00
	Progressioni orizzontali (da attribuire nel 2016)	€ 3.000,00
- 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	-
- 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	€ 704,00
- CCNL 22/1/04 art. 33	Indennità di comparto	€ 9.793,00
- CCNL 22/1/04 art. 36	Indennità Responsabilità Anagrafe e URP	€1.500,00
	<b>TOTALE</b>	<b>€ 60.495,32</b>



Eventuali aumenti o diminuzioni del Fondo dovute alla verifica al 31.12.2016 delle effettive assunzioni e cessazioni avvenute nell'anno e conseguente rideterminazione del Fondo anno 2016, andranno a rideterminare la quota destinata alla Produttività individuale.

Si conferma che le quote del fondo non utilizzate nell'anno 2016 andranno a beneficio della produttività organizzativa ed individuale degli anni successivi.

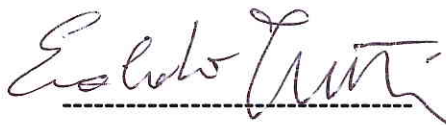
Letto, approvato e sottoscritto

COMUNE DI STRAMBINO

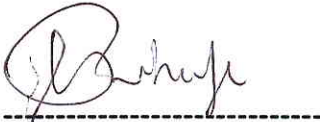
RSU del Comune di Strambino

CGIL - CISL - UIL

  
-----

  
-----

 CISL TP

  
-----

 CGIL - FPL

 CGIL - FPL  
-----