

COMUNE DI STRAMBINO

Provincia di Torino

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'UTILIZZO DEL FONDO ART. 15 CCNL 1.4.1999 ANNO 2017

Premesso che:

- a) in data 25/10/2017 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 2017;
- b) in data 26/10/2017 l'ipotesi di C.C.D.I. con allegata la relazione tecnico-finanziaria è stata trasmessa al revisore dei conti;
- c) in data 27/10/2017 il Revisore dei Conti ha trasmesso parere favorevole senza rilievi;
- d) in data 02/11/2017 la Giunta Comunale, con deliberazione n.102 ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del C.C.D.I.

Addì, 07/11/2017 presso la sede del Comune di Strambino si sono incontrati i signori:

Per la delegazione di parte pubblica:

Segretario Comunale - Alessandro Dott. Giovanni
Responsabile del Servizio Amministrativo - Principe Laura

Per la delegazione di parte sindacale:

C.G.I.L. FP - Torsello Consuelo
C.I.S.L. FP - Truffa Diego
U.I.L. FPL - Osella Paolo
R.S.U. - Bregolato Damiana
R.S.U. - Innocenti Eraldo

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

COMUNE DI STRAMBINO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'UTILIZZO DEL FONDO ART. 15 CCNL 1.4.1999 ANNO 2017

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 2017, 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 2017:

Per l’anno 2017 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”, con la seguente casistica:
 - Orario di lavoro ordinario da espletarsi in più Servizi: indennità annua pari a € 520,00
- Compensi per specifiche responsabilità indicate all’17 lett. f) del CCNL 1.4.1999: tali compensi verranno riconosciuti ai dipendenti formalmente incaricati del coordinamento dell’attività svolta

dal personale del Servizio in assenza del Responsabile. L'importo di tale indennità viene quantificato in € 1.000,00 annui.

- 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.

Tali compensi verranno liquidati entro il 31 marzo dell'anno successivo, previa verifica del permanere delle condizioni che ne hanno determinato l'assegnazione.

- 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). Tale incentivo viene pagato a consuntivo nell'anno successivo a quello di introito da parte del Comune, previa costituzione del fondo per il trattamento accessorio.
- Incentivi per funzioni tecniche: viene riconosciuto ai dipendenti l'incentivo per funzioni tecniche, come stabilito dall'art. 113 del D.Lgs. 50/2016, secondo i criteri definiti dal Regolamento approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 91 del 21/09/2017 . Tale incentivo viene pagato a consuntivo nell'anno successivo a quello della liquidazione finale dei lavori, servizi e forniture appaltati, previa costituzione del fondo per il trattamento accessorio.

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

Le parti confermano 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 già effettuate)
- 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 2018 e successivi 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 2017, come previsto dagli art. 13 e 14 del CCNL del 22/01/2004, per un importo di € 4.269,06, 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 2017.

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 2017

Le parti prendono atto che il fondo di cui all'art. 15 del C.C.N.L. 1.4.1999 per l'anno 2017 ammonta a **complessivi € 60.817,07** e concordano che la ripartizione e la destinazione di tale fondo avvenga come segue:

		2017
- CCNL 1/4/99 art. 17 c. 2 lett. a)	Performance organizzativa per il raggiungimento di obiettivi specifici	€ 9.000,00
“	Performance individuale (schede di valutazione)	€ 8.247,50
- CCNL 1/4/99 art. 17 c. 2 lett. b)	Progressioni orizzontali (già attribuite)	€ 24.459,65
	Progressioni orizzontali (da attribuire nel 2017)	€ 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	€ 1.100,00
- CCNL 1/4/99 art. 17 c. 2 lett. g)	Istat+Merloni	
- CCNL 5/10/01 art. 4 c. 3	Accertamento ICI	€ 2.700,00
- CCNL 22/1/04 art. 33	Indennità di comparto	€ 10.289,92

- CCNL 22/1/04 art. 36	Indennità Responsabilità Anagrafe e URP	€ 1.500,00
CCNL 22/1/2004 art. 31 c. 3 (CCNL 1/4/99 art. 15, comma 1 lett. k) risorse previste da specifiche disposizioni di legge	Incentivi per funzioni tecniche art. 113 del D.Lgs. 50/2016	-
	TOTALE	€ 60.817,07

Si conferma che le quote del fondo non utilizzate nell'anno 2017 andranno a beneficio della produttività organizzativa ed individuale degli anni successivi.

Letto, approvato e sottoscritto

COMUNE DI STRAMBINO

RSU

CGIL - CISL - UIL

C.G.I.L.FP-----

C.I.S.L.FP-----

U.I.L.FPL-----

**DICHIARAZIONE A VERBALE
A LATERE DELLA SOTTOSCRIZIONE DEL C.C.D.I. ANNO 2017**

Le parti concordano quanto segue:

- 1) Nell'anno 2018 verranno rivisti i criteri per l'attribuzione delle progressioni orizzontali al fine di individuare ulteriori criteri rispetto alla scheda di valutazione, quali l'anzianità e la formazione. Tali nuovi criteri saranno validi dalle progressioni anno 2019.
- 2) Le parti si riservano di valutare nella contrattazione 2018 l'introduzione dell'indennità di maneggio valori per l'agente contabile. L'Amministrazione Comunale si impegna ad approvare specifico regolamento.

COMUNE DI STRAMBINO

RSU

CGIL - CISL - UIL

----- C.G.I.L.FP-----

----- C.I.S.L.FP-----

U.I.L.FPL-----