

SAN GIORGIO CANAVESE

IPOTESI INTESA DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2017

L'anno 2017, addì 4 del mese di dicembre, presso la sede municipale, si sono riuniti i signori:

- ABBATE Dott. Maurizio, Segretario Comunale, in qualità di Presidente della Delegazione Trattante, per la parte pubblica;
- COLA Alida, componente della RSU, per la parte sindacale;
- MECCA Vittorio, rappresentante della CGIL FP, per la parte sindacale;
- TRUFFA Diego, rappresentante della CISL FP, per la parte sindacale;
- CORTESE Luca, rappresentante della UIL PA, per la parte sindacale;

ed hanno definito il seguente accordo integrativo nell'ambito delle materia delegate a tale livello dalle vigenti disposizioni contrattuali nazionali.

Le Parti

- dato atto dei vincoli previsti dall'art. 4 comma 5 del CCNL del 01/04/1999, laddove in particolare si prevede che i contratti integrativi non possono porsi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti, risultando nulle ed inapplicabili le clausole difformi;
 - dato atto inoltre che, ai fini di stabilire corrette relazioni sindacali, si impegnano ad applicare gli istituti previsti dal titolo II del CCNL 01/04/1999 e dall'art. 16 del CCNL 31/03/1999;
 - rilevata la necessità di definire la destinazione delle somme relative al costituito fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività secondo le modalità previste dall'art. 17 CCNL del 01/04/1999;
 - visto il prospetto definitivo di costituzione del fondo (allegato n. 1);
 - preso atto dell'ammontare delle risorse decentrate stabili e variabili dell'anno 2017 destinate alla contrattazione decentrata;
 - considerato altresì il piano triennale del fabbisogno redatto dall'amministrazione e la previsione di cui all'art. 23 della l. 75 del 2017;
- stipulano i seguenti istituti di contrattazione integrativa

ART. 1

AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto decentrato integrativo, si applica al personale dipendente dell'amministrazione, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato.

Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2017.

ART. 2

TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto, salvo diversa indicazione, hanno effetto per il periodo 01.01.2017-31.12.2017. Il presente contratto sostituisce ed abroga, per le parti non compatibili, i precedenti contratti collettivi aziendali stipulati nell'ambito dell'Ente.



Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti i specifici punti del presente accordo, mantenendo comunque in vigore, fino a nuovo accordo, il contratto collettivo decentrato integrativo vigente.

ART. 3

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della performance ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'amministrazione. Per l'annualità 2017 la suddetta determinazione è stata effettuata in conformità al rispetto dei limiti e dei vincoli imposti dall'art. 9 comma 2 bis del d.l. 78/2010 convertito con legge n. 122 del 2010 e dall'art. 23 del d.lgs. 25 maggio 2017 n. 75.

Le risorse aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, CCNL 01/04/1999, letto in combinato con l'art. 23 comma 3 del d.lgs. 75/2017, possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e , pertanto costituiranno economie di bilancio per l'Ente.

Conformemente alla normativa vigente l'Amministrazione ha individuato la seguente destinazione delle risorse, costituite in un unico fondo:

- a) indennità di comparto, con i criteri e secondo le modalità di cui all'art. 33 del CCNL del 22/01/2004;
- b) corresponsione degli incrementi economici derivanti dalla progressione economica all'interno della categoria attribuiti negli anni precedenti;
- c) compensi per l'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità, secondo la disciplina dell'art. 17 CCNL 01/04/1999, art. 7 del CCNL 09/05/2006 e dell'art. 36, comma 2, del CCNL 22/01/2004;
- d) indennità di rischio nella misura prevista dal vigente CCNL;
- e) erogazione di compensi incentivanti la produttività e il miglioramento dei servizi in base di principi e ai criteri del'art. 37 del CCNL 22/01/2004 con le modalità previste al successivo art. 10.

ART. 4

UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA': RISORSE STABILI

In conformità al disposto dell'art. 17 CCNL del 01/04/1999, le risorse stabili come determinate dall'allegato n. 1 sono gravate dalle seguenti voci di destinazione:

Corresponsione dell'indennità di comparto ai sensi dell'art. 33 del CCNL del 22/01/2004	€ 4.531,88
Fondo per progressioni economiche ai sensi dell'art. 17 lett. b) CCNL del 01/04/1999;	€ 8.209,65
Inquadramento ex LED	€ 2.375,70
TOTALE DESTINAZIONI	€ 15.117,23

Le risorse disponibili in parte stabile, a seguito delle predette deduzioni sono, pertanto, pari a:

TOTALE RISORSE STABILI DISPONIBILI	€ 2.593,58
---	-------------------

ART. 5

UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA': RISORSE VARIABILI



Le risorse variabili, come determinate dall'allegato n. 1, integrano le risorse stabili.
Il risultato derivante dalla loro sommatoria, dedotta la somma indicata quale "totale destinazioni" di cui al precedente art. 4, viene corrisposto in base alla disciplina stabilita dagli articoli che seguono.

ART. 6
PROGRESSIONI ECONOMICHE

Le parti prendono atto che l'istituto della progressione economica orizzontale non viene applicato per l'anno 2017.

ART. 7
INDENNITA' DI RISCHIO

L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL 14.09.2000, è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative comportanti continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.

L'indennità quantificata in complessive € 30,00 mensili (Art. 41 del CCNL 22/04/2004) e compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio: in caso di assenza a qualsiasi titolo (ferie, permessi, malattia, ecc) verrà effettuata la decurtazione di € 1,15 (dipendenti con rapporto di lavoro su sei giorni la settimana) per ogni giorno di assenza.

L'indennità viene corrisposta annualmente.

Ai fini della corresponsione dell'indennità è individuata la seguente posizione di lavoro:

- operatore esecutore assegnato al servizio manutentivo.

ART. 9

INDENNITA' PER COMPITI CHE COMPORTINO SPECIFICHE RESPONSABILITA' EX ART. 17 COMMA 2 CCNL 01/04/1999 lett. f)

In applicazione all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 01/04/1999, come da ultimo modificato dall'art. 7 del CCNL 09/05/2006, sono attribuiti al personale appartenente alle categorie C e D, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL 31/03/1999 e s.m.i., specifici compensi collegati all'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità.

Le risorse massime da destinarsi a specifiche responsabilità ai sensi dell'art 17, comma 2 lettera f) del CCNL del 01.04.1999 per l'anno 2017 sono individuate nella somma massima teorica di € 600 lorde.

Per il riconoscimento dell'indennità di cui trattasi si evidenzia che deve trattarsi di effettiva specifica responsabilità all'interno della quale l'eventuale svolgimento di attività di responsabile del procedimento è strettamente collegato, per i dipendenti di categoria C, al contenuto della declaratoria professionale, costituendo pertanto il normale oggetto delle loro attività.

Si concorda pertanto, a decorrere per l'anno 2017, di erogare le suddette indennità in relazione allo svolgimento delle sotto elencate attività:

	ATTIVITA'	Peso
1	Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi di particolare complessità e di rilevante responsabilità, che si concludono, tra l'altro, con una proposta di provvedimento al Responsabile del servizio, aventi carattere continuativo nell'ente	30
2	Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile;	20
3	Responsabilità di funzioni aventi anche rilevanza esterna a contatto con l'utenza/professionisti;	15
4	Responsabilità di procedimenti complessi aventi rilevanza verso l'esterno o comportanti rapporti con altre istituzioni;	15
5	Cura di procedimenti afferenti a aree dell'ente diverse da quella di appartenenza, con esercizio di funzioni di elevata specializzazione e applicazione di competenze	20

	multidisciplinari;	
6	Responsabilità di elaborazione di pareri e di supporti consulenziali in generale;	10
	TOTALE	100

Gli importi dell'indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a part time in proporzione alle ore lavorative contrattuali. L'indennità non è correlata in modo automatico con le assenze; i responsabili, tuttavia, valutano, a consuntivo, la spettanza, intera o parziale, in ragione annua, in considerazione del fatto che le assenze di rilevante entità non consentono l'effettivo esercizio della responsabilità affidata con la necessaria assiduità.

Le indennità in questione vengono previste in massimo n. 2.

I criteri per l'attribuzione dell'indennità, in base all'assunzione di responsabilità e svolgimento attività come sopra elencate vengono di seguito definiti:

Punti	Euro
Da 40 a 75	0
da 76 a 100	300

ART. 10

UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA': RISORSE RESIDUE

La restante somma eventualmente disponibile, a seguito dell'applicazione della disciplina dei precedenti articoli, viene suddivisa tra tutto il personale di ruolo dell'Ente, escluse le posizioni organizzative, secondo il seguente metodo di calcolo:

- **Punteggio totale individuale = Quota di raggiungimento dell'obiettivo (MAX 100)**
(come da schede di valutazione che saranno redatte in conformità al sistema di misurazione adottato dall'amministrazione) x **parametro contrattuale** (individuato nel seguente modo: 0 per raggiungimento obiettivo da 0% a 60%; 0,9 per raggiungimento obiettivo da 61% a 75%, 1 per raggiungimento obiettivo da 76 a 90; 1,1 per raggiungimento obiettivo da 91% a 100%);
- **Valutazione individuale = Punteggio totale individuale (punto A) x Parametro lavoro prestato** (il parametro lavoro prestato sarà pari ad 1 in caso di impiego full time mentre sarà pari alla percentuale di orario di lavoro prestato in favore dell'amministrazione comunale nel caso di lavoro svolto part time).

Risorse destinate alla produttività

- _____ x singole valutazioni individuali

Somma delle valutazioni individuali (punto B)

La distribuzione delle risorse viene erogata tra i dipendenti prendendo come base di partenza la percentuale del raggiungimento degli obiettivi 2017 prefissati dall'Amministrazione e validati dall'OIV, calcolati attraverso l'utilizzo del sistema di valutazione adottato dall'Ente, sulle quali saranno applicati i parametri contrattuali.

I dipendenti che ricevono una valutazione minore al 60%, individuata secondo l'applicazione del sistema di valutazione applicato dall'ente, sono esclusi dalla corresponsione della produttività individuale.

Per la determinazione degli obiettivi 2017 si fa riferimento a quelli precedentemente determinati con deliberazione della Giunta Comunale e validati dall'OIV.

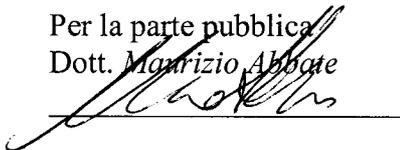
Per quanto riguarda gli incentivi per funzioni tecniche ex art. 113 del d.lgs. n. 50/2016, le parti danno atto che, nell'attuale incertezza normativa e giurisprudenziale, non ritengono allo stato, in assenza anche di adeguata regolamentazione comunale concordata in materia, di prevedere

Mery *A* *R* *S*

all'interno del fondo per le risorse decentrate, parte variabile, un'apposita previsione di somme stanziare per l'anno 2017, in attesa di maggiore chiarezza in tale ambito da parte del legislatore.

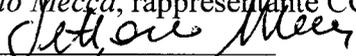
Per la parte pubblica

Dott. Maurizio Abbate

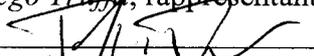


Per la parte sindacale

Vittorio Mecca, rappresentante CGIL FP;

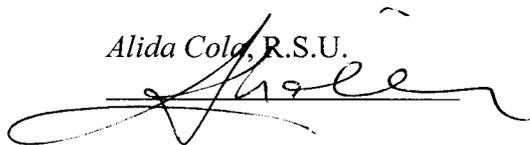


Diego Truffa, rappresentante CISL FP;



Luca Cortese, rappresentante UIL PA;

Alida Cola, R.S.U.



All 1

Comune di San Giorgio Canavese	
	Preventivo 2017
RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Risorse storiche	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 31 c. 2 CCNL 22.01.2004 (A)	13.620,70
Incrementi contrattuali consolidati	
Art. 32 c. 1 CCNL 22.01.2004	1.027,87
Art. 32 c. 2 CCNL 22.01.2004	828,92
Art. 4 c. 1 CCNL 9.5.2006	952,37
Art. 8 c. 2 CCNL 11.4.2008	1.280,95
Totale incrementi contrattuali consolidati (a)	4.090,11
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	
Totale altri incrementi con carattere di certezza e stabilità (b)	0,00
DECURTAZIONI - a detrarre	
Totale decurtazioni parte stabile (c)	0,00
I - TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b-c)	17.710,81

Meer

Costituzione

RISORSE VARIABILI

Risorse variabili sottoposte al limite

Totale voci variabili sottoposte al limite (d)	0,00
--	------

Risorse variabili NON sottoposte al limite

Risparmi Fondo Anno Precedente	2.217,39
--------------------------------	----------

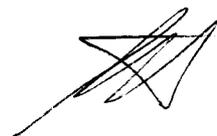
Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (e)	2.217,39
---	-----------------

II - TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e)	2.217,39
--	-----------------

III - TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI (I+II)	19.928,20
---	------------------

Meer *[Signature]* *J*
[Signature]

DECURTAZIONI ANNI PRECEDENTI	
Decurtazioni ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis secondo periodo L. 122/2010	
Decurtazioni operate nel 2014 (cessazione e rispetto limite - periodo 2011/2014) - (f)	0,00
Decurtazioni totali operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	
Decurtazioni operate nel 2016 (cessazione e rispetto limite 2015) - (g)	0,00
Decurtazioni per rispetto limite	
Decurtazione dovuta per rispetto limite 2016 (h)	0,00
IV – TOTALE RISORSE FONDO SOGGETTO AL LIMITE DOPO LE DECURTAZIONI (I+d-f-g-h)	17.710,81
V – TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (IV+e)	19.928,20


Comune di San Giorgio Canavese

UTILIZZO FONDO	2017
V - TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C)	19.928,20
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI (B)	17.710,81
TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO (C)	2.217,39

UTILIZZO FONDO PARTE STABILE

	PREVENTIVO	CONSUNTIVO
Inquadramento ex led	2.375,70	
Progressioni economiche STORICHE	8.209,65	
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	4.531,88	
Totale utilizzo risorse stabili (D)	15.117,23	
SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)	2.593,58	
Totale utilizzo progressioni	10.585,35	







DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

rischio specificatamente contratto nel CCDI dell'anno	360,00	
indennità particolari posizioni contrattate nel CCDI dell'anno (art. 17 comma 2 lett. f CCNL 1.4.1999)	600,00	
Totale utilizzo altre indennità (H)	960,00	
VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+G+H)	16.077,23	

VII - RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI) (performance)	3.850,97	
--	-----------------	--

M...

[Signature]

[Signature]

[Signature]