



COMUNE DI ALPIGNANO

Provincia di Torino

Viale Vittoria 14 • 10091 ALPIGNANO (TO) • ITALIA

Tel. 011.9666611 • Fax 011.9674772

www.comune.alpignano.to.it

CONTRATTO

DECENTRATO INTEGRATIVO

ANNO 2016

Ipotesi di accordo sottoscritto in data 17/11/2016

Sottoscrizione definitiva in data 21/12/2016

Il giorno **21** del mese **dicembre 2016** alle **ore 09.30** si sono incontrate presso il Comune di Alpignano:

la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Alpignano, rappresentata da

- Ilaria d.ssa GAVAINI Presidente, Segretario Generale
- Franco dr. FERRETTI Direttore Area Affari Generali
- Massimo dr. CANGINI Direttore Area Finanziaria

le Organizzazioni Sindacali di categoria rappresentate dai Sigg.ri

- Gianni FAVARO – CGIL FP
- Franca SOFFIETTI – CGIL FP
- Piero PRIMUCCI - DICCAP

le RSU rappresentate dai Sigg.ri:

- Paola BUSO
- Nicola GIANGRANDE
- Giorgio MELIS
- Loredana PIRODDI

LE PARTI

Dato atto dei vincoli previsti dall'art. 4, comma 5, del CCNL 1/4/99, laddove in particolare si prevede che i contratti decentrati 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.

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 del CCNL 1/4/99.

Stipulano i seguenti istituti di contrattazione integrativa:

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto si applica al personale dipendente dell'amministrazione, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato. Non si applica al personale titolare di posizione organizzativa.

ART. 2 - TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal 1/1/2016 al 31/12/2016.

ART. 3 - COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2016, in applicazione dell'art. 31 del CCNL 22/01/2004, è stato costituito con determinazione del Direttore Area Affari Generale n. 566/2016 ad oggetto "Ufficio personale. Costituzione fondo delle risorse decentrate per la contrattazione integrativa anno 2016".

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 del CCNL 1/4/99 e della dichiarazione congiunta n. 19 al CCNL del 22/1/2004, le risorse stabili sono gravate delle seguenti voci di destinazione:

RISORSE STABILI	€ 206.129,48
UTILIZZO	
1.Fondo per progressione economiche (art.17, comma 2 lett.b, del CCNL 1/4/99)	€ 92.000,00
2.Indennità di comparto (art.33 del CCNL 22/1/2004)	€ 38.000,00
3.Remunerazione delle indennità di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo del CCNL 14/9/2000 e dell'art.6 del CCNL 5/10/2001 per il personale educativo asili nido	€ 682,00
4.Risorse per turno, reperibilità, maggiorazioni orarie (art. 17, lett.d, del CCNL 1/4/99), compresi servizi di reperibilità Polizia Municipale, Area Lavori Pubblici, Area Urbanistica e Territorio, Ufficio Stato civile	€ 44.500,00
5. Indennità maneggio valori (art.36 del CCNL 14/9/2000)	€ 1.500,00
6. Indennità di rischio (art.37 del CCNL 14/9/2000)	€ 6.840,00
7. Compensi Specifiche responsabilità (art. 17, lett.f, del CCNL 1/4/99)	€ 10.000,00
8. Compensi per specifiche responsabilità derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato civile e Anagrafe e Ufficiale Elettorale (art. 17, lett. I, del CCNL 1/4/99)	€ 1.900,00
9. Compensi per specifiche responsabilità eventualmente affidati agli addetti Urp (art. 17, lett. I, del CCNL 1/4/99)	€ 1.200,00
10. Compensi per specifiche responsabilità al personale addetto ai servizi di protezione civile (art. 17, lett. I, del CCNL 1/4/99)	€ 300,00
Accantonamento quota ex art. 32 c.7 del CCNL 22/01/2004 e ex art. 7 c.1 lett.e) del CCNL 31/07/2009	€ 3.927,10
TOTALE DESTINAZIONI	€ 200.849,10
TOTALE RISORSE STABILI DISPONIBILI	€ 5.280,38

Le risorse stabili disponibili sopra evidenziate, pari a € 5.280,38 saranno utilizzate quali risorse per la produttività.

Punto 5. Indennità maneggio valori (art. 36 del CCNL 14/09/2000).

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati e corrisposta su base annua.

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.

Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:

1. è riconosciuta un'indennità giornaliera di € 0,52 per l'importo annuale di valori maneggiati fino a € 2.500,00;
2. è riconosciuta un'indennità giornaliera di € 1,03 per l'importo annuale di valori maneggiati compreso tra € 2.501,00 e € 10.000,00;
3. è riconosciuta un'indennità giornaliera di € 1,55 per l'importo annuale di valori maneggiati superiore a € 10.000,00.

Gli importi movimentati per l'erogazione dell'indennità saranno desunti dai rendiconti mensili resi dagli Agenti Contabili all'ufficio Economato. I dipendenti non potranno comunque percepire un'indennità di valore superiore all'importo annuale dei valori maneggiati nel corso dell'anno.

Gli eventuali risparmi saranno distribuiti tra tutti i dipendenti.

Punto 6. Indennità di rischio (art. 37 del CCNL 14/09/2000).

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, una indennità mensile lorda pari a € 30,00 come determinata dall'art.41 del CCNL 22/01/2004.

Ai sensi dell'art. 37 del C.C.N.L. del 14.09.2000 sull'indennità di rischio, si individuano i seguenti profili professionali che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale: squadra operai, dipendenti uffici politiche abitative, polizia locale e messi notificatori.

L'indennità di rischio è corrisposta al personale che svolge mansioni indicate nel piano di valutazione dei rischi – ai sensi del Decreto Legislativo 81/2008 in materia di salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Danno titolo alla corrispondente indennità le prestazioni che comportano una esposizione diretta e continua a:

- sostanze chimiche (catrame, bitume, oli e loro derivati) e biologiche nei lavori di manutenzione delle stradale, del verde pubblico, della segnaletica, svolti in presenza significativa di traffico;
- utilizzo di mezzi complessi e a conduzione altamente rischiosa e qualificata con possesso di specifica patente di servizio o abilitazione;
- per lo svolgimento di attività a diretto contatto con una utenza in condizioni di particolare disagio economico sociale, o con caratteristiche di elevata conflittualità.

E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto di esclusiva competenza del Direttore di area, con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività.

Il provvedimento sarà trasmesso all'Ufficio Personale per l'attribuzione dei compensi.

L'erogazione dell'indennità avverrà con cadenza semestrale sulla base della dichiarazione dei Direttori di Area attestanti i nominativi dei dipendenti e numero delle giornate di effettiva esposizione al rischio e precisamente: nel mese di luglio (1° semestre) e nel mese di gennaio dell'anno successivo (2° semestre).

Punto 7. Compensi per specifiche responsabilità (art. 17, lett.f, del CCNL 1/4/99).

La Giunta Comunale, con deliberazione n. 200/2013, ha ritenuto, per quanto attiene ai compensi di cui all'art. 17 comma 2 lett. f), di demandare alle delegazioni di parte pubblica e sindacale la determinazione dei criteri, che potranno essere quelli già utilizzati negli esercizi precedenti, eventualmente integrati o modificati, attribuendo comunque alla discrezionalità di ogni Direttore di area e del Segretario generale - nella sua veste di responsabile del settore segreteria generale - l'individuazione, adeguatamente motivata, dei dipendenti a cui riconoscere i compensi per l'esercizio di compiti comportanti le specifiche responsabilità, precisando che della corretta individuazione del personale destinatario di detti compensi rispondano in sede di valutazione ai fini della retribuzione di risultato i Direttori e il Segretario.

Pertanto per specifiche responsabilità si intendono:

- coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di PO;

- direzione, ovvero coordinamento di un ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;

- gestione di procedimenti di elevata complessità con piena autonomia gestionale e organizzativa;

- direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai, di pari o inferiore categoria.

Il budget complessivo da destinare al riconoscimento dei compensi, sulla base dei suddetti criteri predeterminati è pari a € 10.000,00.

Il riconoscimento del compenso per specifiche responsabilità ex art. 17, comma 2 lett. F, del CCNL 1/4/99 assorbe ogni altro compenso eventualmente riconducibile ai compensi ex art. 17, comma 2 lett. i, del CCNL 1/4/99, eliminando eventuali duplicazioni e incompatibilità per lo svolgimento di medesime funzioni.

Il riconoscimento del compenso per specifiche responsabilità ex art. 17, comma 2 lett. f, del CCNL 1/4/99 assorbe altresì ogni altro compenso riconducibile all'indennità ex art. 36 del CCNL 14/9/2000.

Il compenso spettante è determinato secondo i seguenti parametri:

- max 30 punti per il numero di dipendenti coordinati (10 per nessun dipendente, 20 da 1 a 4 dipendenti, 30 oltre 4 dipendenti);

- max 40 punti per la responsabilità e competenze richieste (rapportata alla complessità della materia e/o budget assegnato);

- max 30 punti per la categoria di appartenenza (30 per cat. D, 20 per cat. C, 10 per cat. B).

L'ammontare individuale del compenso non potrà superare i seguenti importi massimi su base annua:

- per la categoria B: euro 1.500,00

- per la categoria C: euro 1.800,00

- per la categoria D: euro 2.000,00

La valutazione dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto sono di esclusiva competenza del Direttore d'Area e del Segretario generale qualora individuato dal Sindaco come responsabile ai sensi dell'art. 97 comma 4 lett. f) del TUEL n. 267/2000 e ss.mm.i.

In caso di superamento del budget stabilito i compensi saranno rideterminati in modo proporzionale al punteggio ottenuto.

Gli eventuali risparmi saranno distribuiti tra tutti i dipendenti.

Punto 8. Compensi per specifiche responsabilità eventualmente affidati agli addetti Urp (art. 17, lett.i, del CCNL 1/4/99).

Il compenso sarà riconosciuto nella misura massima di € 300,00 ai dipendenti formalmente individuati dal Direttore di Area per lo svolgimento delle funzioni di URP. In caso di assenza dei dipendenti incaricati il compenso sarà riconosciuto in misura riproporzionata su base mensile e per presenze superiori ai 15 giorni ai dipendenti che li sostituiranno, anch'essi formalmente individuati.

ART. 5 – UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA': RISORSE VARIABILI

Le risorse variabili, individuate nella somma totale di € 74.731,06 sono così destinate:

RISORSE VARIABILI	€ 74.731,06
UTILIZZO	
Art.15, lett.k, del CCNL 1/4/99 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17 del CCNL 1/04/99 (al netto degli oneri carico Ente)	€ 3.500,00 (ICI) € 19.674,77 (ex Merloni)
Nido Estivo (art. 17, lett. A, del CCNL 1/4/99)	€ 0,00
TOTALE DESTINAZIONI	€ 23.174,77
TOTALE RISORSE VARIABILI DISPONIBILI	€ 51.556,29

L'importo complessivo di € 56.836,67 derivante dalla somma algebrica tra le risorse disponibili sulla parte stabile € 5.280,38 e le risorse disponibili sulla parte variabile € 51.556,29 è destinato ad incentivare la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi ai sensi dell'art.17, lett. a, del CCNL 1/4/99.

Totale risorse da destinarsi ad incentivi ex art.17 lett. a del CCNL 1/4/99	€ 56.836,67
--	--------------------

ART. 6 - COMPENSI PER LA PRODUTTIVITA' E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI (EX ART. 17 LETT. A)

1. Il premio destinato a compensare i miglioramenti di efficacia ed efficienza nella gestione delle attività lavorative è erogato in forma di incentivo individuale.

Le risorse della voce produttività collettiva del fondo 2016 saranno distribuite sulla base dell'art. 18 del CCNL 1/4/99, come modificato dall'art. 37 del CCNL 22/01/2004, a seconda del raggiungimento e/o superamento degli obiettivi recepiti dal Piano della Performance 2016, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 74/2016

(Relazione Previsionale e Programmatica, Piano Esecutivo di Gestione e Piano Dettagliato degli Obiettivi).

La ripartizione fra il personale avverrà secondo il nuovo sistema di valutazione approvato con deliberazione G.C. 101/2014 che qui si intende integralmente richiamato.

Il personale a tempo parziale e il personale assunto o cessato in corso d'anno partecipa al premio in misura proporzionale al periodo e alle ore lavorate.

In particolare:

- il personale dipendente del Comune di Alpignano in comando presso altri enti non avrà diritto al premio di produttività;
- il personale dipendente di altri enti, in comando presso il Comune di Alpignano avrà diritto al premio di produttività;
- i dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato o in congedo di maternità/paternità/parentale avranno diritto al premio sulla base dei mesi di effettiva presenza in servizio: si intende come effettiva presenza in servizio il congedo di maternità/paternità (ex astensione obbligatoria);
- eventuali risparmi derivanti dal conguaglio delle indennità di rischio e maneggio valori in base alle presenze effettive dei percipienti saranno ridistribuiti nello stesso anno tra tutti i dipendenti, secondo gli stessi criteri.

2. Per garantire criteri di equità nella liquidazione dei compensi da erogare in relazione all'impegno dei dipendenti, ai sensi dell'orientamento applicativo dell'Aran in sede di parere RAL1109, si concorda che non avrà diritto all'erogazione della produttività collettiva il dipendente che ha percepito per il 2016 compensi, previsti da specifiche disposizioni di legge ed effettuati in orario di lavoro, per importi superiori a 3 volte la produttività collettiva media. (D.Lgs 163/2006 e recupero evasione ICI).

Gli importi della produttività relativi a tale personale non saranno liquidati fino all'adozione da parte dei Direttori competenti degli atti di liquidazione degli importi previsti da specifiche disposizioni di legge per controllare l'effettivo superamento del tetto o meno.

Letto, confermato sottoscritto

per la delegazione di parte pubblica

Ilaria d.ssa GAVAINI Presidente, Segretario Generale _____

Massimo dr. CANGINI, Direttore Area Finanziaria _____

Franco dr. FERRETTI, Direttore Area affari Generali _____

per la delegazione di parte sindacale

- Gianni FAVARO - CGIL FP _____

- Franca SOFFIETTI - CGIL FP _____

- Piero PRIMUCCI - DICCAP _____

la RSU rappresentata dai Sigg.ri:

- Paola BUSO

- Nicola GIANGRANDE

- Giorgio MELIS

- Loredana PIRODDI
