

BOBBIO PELLICE

IPOTESI INTESA DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
ANNO 2017

L' anno 2017, addì 1 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;
- BENECH Claudio, componente della RSU, per la parte sindacale;
- BUA Renato, rappresentante della UIL, 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 A);
 - 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, di cui alla tabella contenuta nell'allegato A:

- 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 dell'art. 37 del CCNL 22/01/2004 con le modalità previste al successivo art. 9.

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. A sono gravate dalle seguenti voci di destinazione:

Corresponsione dell'indennità di comparto ai sensi dell'art. 33 del CCNL del 22/01/2004	€ 2.166,82
Fondo per progressioni economiche ai sensi dell'art. 17 lett. b) CCNL del 01/04/1999;	€ 6.708,92
TOTALE DESTINAZIONI	€ 8.875,74

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

TOTALE RISORSE STABILI DISPONIBILI	€ 3.474,71
---	-------------------

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 A, 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 a salute e l'integrità personale.

L'indennità quantificata in complessive € 30,00 mensili (Art. 41 del CCNL 22/04/2004);

Ai fini della corresponsione dell'indennità sono individuate le seguente n. 2 posizioni di lavoro:

- operatore esecutore assegnato al servizio manutentivo.

Per un totale pari ad € 720,00.

ART. 8

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 di € 400,00 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 e D, al contenuto della declaratoria professionale, costituendo pertanto il normale oggetto delle loro attività.

Si concorda pertanto, a decorrere dall'anno 2017, di erogare le suddette indennità in relazione allo svolgimento delle sotto elencate attività, per n. 1 posizione:

	ATTIVITA'	Peso
1	Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi di particolare complessità e di rilevante responsabilità, che si concludono con una proposta di provvedimento al Responsabile del servizio, aventi carattere continuativo nell'ente	40
2	Responsabilità di funzioni aventi anche rilevanza esterna a contatto con l'utenza/professionisti;	20
3	Responsabilità di procedimenti complessi aventi rilevanza verso l'esterno o comportanti rapporti con altre istituzioni;	10
4	Responsabilità di rendicontazione e di maneggio valori/denaro;	10
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 multidisciplinari;	10
7	Responsabilità di elaborazione di pareri e di supporti consulenziali in generale.	10
	TOTALE	100

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
Sino a 79	0
da 80 a 100	400

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

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.

ART. 9

UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA': RISORSE ANCORA NON DIVISE

La restante somma 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** (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 70%, 1 per raggiungimento obiettivo da 71 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 dal Nucleo di Valutazione esterno, 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 dal Nucleo di Valutazione esterno.

Per la parte pubblica
Dott. Maurizio Abbate

Per la parte sindacale
Renato Bua , rappresentante U.I.L.

F.to Benech Claudio, R.S.U.



RISORSE DECENTRATE
QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO
DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Anno 2017

A) Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate per l'anno 2017 secondo la previgente disciplina contrattuale. (art.31 comma 2 CCNL 22/01/2004)

art.15 comma 1 CCNL 1/04/1999 lettera a)	partic.condizioni, posizioni, prest.individ., miglioram.serv.,f.do 1998	€.	5.366,62
art.15 comma 1 CCNL 1/04/1999 lettera b)	risorse aggiun.1998(disagio)	€.	0,00
art.15 comma 1 CCNL 1/04/1999 lettera c)	risparmi 1998	€.	390,84
art.15 comma 1 CCNL 1/04/1999 lettera f)	risparmi DLgs 29/1993	€.	0,00
art.15 comma 1 CCNL 1/04/1999 lettera g)	LED 1998	€.	957,17
art.15 comma 1 CCNL 1/04/1999 lettera h)	£.1.500.000 ex VIII° liv.	€.	0,00
art.15 comma 1 CCNL 1/04/1999 lettera i)	risparmio quota dirigenti	€.	0,00
art.15 comma 1 CCNL 1/04/1999 lettera j)	0,52% monte salari 1997	€.	375,77
art.15 comma 1 CCNL 1/04/1999 lettera l)	personale trasferito distacc.	€.	0,00
art.15 comma 5 CCNL 1/04/1999	incred.dotazioni organiche	€.	0,00
art.4 comma 1 CCNL 5/10/2001	1,1% monte salari 1999	€.	890,83
art.4 comma 2 CCNL 5/10/2001	anzianità pers.cessato	€.	0,00
art.32 comma 1 CCNL 22/01/2004	0,62% monte salari 2001	€.	597,29
art.32 comma 2 CCNL 22/01/2004	0,50% monte salari 2001	€.	481,69
art.4 comma 1 CCNL 9/05/2006	0,50% monte salari 2003	€.	464,39
art.8 comma 2 CCNL 11/04/2008	0,60% monte salari 2005	€.	749,36
Ria e assegni ad personam personale cessato	art.4, c.2, CCNL 2000-01	€.	232,00
dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 2004 - 2006 - 2008 e 2009		€	1844,31
Totale		€.	12.350,27

B) Risorse aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità per l'anno 2017 secondo la previgente disciplina contrattuale. (art.31 comma 3 CCNL 22/01/2004)

art.15 comma 1 CCNL 1/04/1999 lettera d)	sponsorizzazioni	€.	0,00
art.15 comma 1 CCNL 1/04/1999 lettera e)	economie part-time 2007	€.	0,00
art.15 comma 1 CCNL 1/04/1999 lettera k)	partita di giro per L.Merloni/ICI	€.	0,00
art.15 comma 1 CCNL 1/04/1999 lettera m)	risparmio straordinario	€.	0,00
art.15 comma 1 CCNL 1/04/1999 lettera n)	camere di commercio	€.	0,00
art.15 comma 2 CCNL 1/04/1999	fino a 1,2% monte salari 97	€.	657,73
art.15 comma 4 CCNL 1/04/1999	nuclei valutazione	€.	0,00
art.15 comma 5 CCNL 1/04/1999	nuovi servizi	€.	0,00
quota non utilizzata anno precedente	ved.comunicaz.del	€.	0,00
Totale		€.	657,73

Totale complessivo del fondo disponibile per l'anno 2017 €. 13.008,00

Partita di giro L.Merloni

C) Proposta per l'utilizzo delle risorse per le politiche delle risorse umane e per la produttività. (art.37 CCNL 22/01/2004)

Fondo per le progressioni economiche ai sensi dell'art. 17 lett. B CCNL 01/04/99	€.	6.708,92	
Maggiorazione turno festivo	€.	0,00	
Indennità di Rischio	€.	720,00	
Indennità di Reperibilità	€.	0,00	
Diritto di chiamata	€.	0,00	
Specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 17 comma 2 lettera f) CCNL 01.04.99	€	0,00	
		400,00	
Indennità di comparto	€.	2.166,82	
Quota per incentivare produttività e progressioni orizzontali 2015 (disponibile)	€.	3.012,26	
Totale a pareggio		€.	13.008,00

