



COMUNE DI BRICHERASIO

PROVINCIA DI TORINO

C.A.P. 10060 - TEL. (0121) 59.105 - Fax (0121) 59.80.42

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO DEL COMUNE DI BRICHERASIO – RIPARTO FONDO PER IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO PER L'ANNO 2018

Il giorno diciotto del mese di dicembre dell'anno 2018 alle ore 17.30 presso la Sede del Comune di Bricherasio si sono incontrati per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente, le parti negoziali composte da:

Delegazione di Parte datoriale, come da nomina con Deliberazione Giunta Comunale n. 74 del 18.06.2018:

Segretario Comunale – PRESIDENTE – Dott. Ezio CAFFER

Delegazione di Parte sindacale:

R.S.U. Sig.ra ROMAGNOLI Samanta – componente

R.S.U. Sig. MARZOTTO Marco – componente

OO.SS.di categoria

Sig. COLONNA Ernesto – FP Cgil

~~Sig. FAIDIGA Claudio – UIL FPL~~

Vista l'ipotesi di CCDI del Comune di Bricherasio per l'anno 2018 sottoscritta in data 4 dicembre 2018 dalle parti;

Visto il parere favorevole espresso dal Revisore del Conto, Dott. Domenico CARELLO in data 07.12.2018 acclarato al Ns. prot. al n. 12734 del 11.12.2018, nel quale si attesta la compatibilità degli oneri della contrattazione collettiva decentrata integrativa in oggetto con i vincoli imposti dagli equilibri di finanza pubblica, la coerenza con i vincoli stessi imposti dal CCNL e dalla vigente normativa e che i costi trovano capienza negli appositi stanziamenti di bilancio di previsione 2018-2019-2020;

Premesso che:

- con Deliberazione della Giunta Comunale n. 78 del 04.07.2016 avente per oggetto "Approvazione sistema di misurazione e valutazione della Performance organizzativa ed individuale" il Comune di Bricherasio ha adottato l'accordo sottoscritto in data 15.06.2017 di cui a Deliberazione Consiglio Comunale n. 15 del 21.04.2016, insieme all'Unione Montana del Pinerolese ed i comuni limitrofi sulla normativa disposta con D.Lgs. 150 del 27.10.2009, in attuazione della delega conferita con legge 4 marzo 2009 n. 15, a livello territoriale;
- la successiva Deliberazione della Giunta Comunale n. 143 del 01.12.2016 sono state apportate modifiche alla Deliberazione della Giunta Comunale 78 del 04.07.2016;
- Con Deliberazione della Giunta Comunale n. 73 del 11.06.2018, sono stati approvati gli obiettivi di performance per l'anno 2018.

Visto il prospetto delle risorse decentrate per l'anno 2018 sottoposto alla verifica da parte del Revisore del Conto in data 20/11/2018 ed allegato alla Deliberazione G.C. n.148 del 20/11/2018 di presa d'atto quantificazione del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane per l'anno 2018;

Vista la Relazione Illustrativa e la Relazione Tecnico-Finanziaria al CCDI ANNO 2018 sottoscritta dal Segretario Comunale e dal Responsabile del Servizio Finanziario;

Vista la Delibera di G.C. n. 158 del 13.12.2018 con la quale si autorizza il Segretario Comunale Dott. Ezio Caffer a sottoscrivere il CCDI definitivo

Stabiliscono quanto segue:

Art.1 – Ambito di applicazione e decorrenza

1. Il presente Contratto Integrativo Aziendale, di seguito indicato in CCIA, disciplina le ipotesi di riparto del fondo per il trattamento economico accessorio per l'anno 2018. Alla presente contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL e dalle normative vigenti, limitatamente a detto oggetto, mentre il Contratto decentrato di adeguamento al CCNL 21/05/2018 verrà adottato successivamente.
2. Le disposizioni del presente contratto, ove non sia diversamente disposto, si applicano a tutto il personale dipendente (escluso il personale dirigente) del Comune di Bricherasio e trovano applicazione a decorrere dal giorno successivo alla data di sottoscrizione dello stesso, da parte dei soggetti negoziali, a seguito del perfezionamento delle procedure previste dal CCNL vigente, fatte salve diverse decorrenze, così come indicato nei singoli articoli.

Art.2 – Durata del CCIA

1. Il presente CCIA si riferisce all'anno 2018. Trova riferimento nel CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018 – triennio 2016-2018 e produrrà i suoi effetti fino alla stipula del successivo Contratto Integrativo, ivi compresa l'eventuale proroga nell'anno successivo di progetti incentivanti art. 67 c.5 lettera b) del CCNL 21/05/2018, ex art. 15, c.5 del CCNL 01.04.1999.
2. In caso di entrata in vigore di un nuovo CCNL, le eventuali sopravvenute norme incompatibili con le disposizioni del presente Contratto prevalgono su queste ultime.

Art. 3 – Strumenti di premialità ed ipotesi di riparto delle risorse

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel periodo di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:
 - a) Compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituito per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
 - b) Indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e specifiche forme Incentivanti e/o compensi, previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art.67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL 21.05.2018.
2. Le risorse contenute nel fondo di cui al precedente articolo 6 sono destinate agli impieghi di cui al seguente prospetto:

DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA		
Progressioni orizzontali in essere	ART.17 C.2 LETT.B CCNL 1.04.99	€ 20.573,31
Differenze retributive da incrementi contrattuali	Art. 64 CCNL 21.05.2018	€ 803,47
Indennità di comparto	ART.33 ccnl 22.01.2004	€ 7.976,58
Totale destinazione storica e vincolata		€ 29.353,36

DESTINAZIONE VINCOLATA PER ESPLETAMENTO SERVIZI		
Indennità di Rischio	ex art.17 c.2 lett.d) CCNL 1.04.99 non contrattate cal CDI di riferimento)	€ 720,00
Indennità particolari responsabilità uff. anagrafe, stato civile ecc., messo notificatore x l'anno 2018	ex art.17 c.2 lett.i) CCNL 1.04.99 (contrattate cal CDI di riferimento)	€ 600,00
Totale destinazione vincolata per espletamento servizi		€ 1.320,00



Handwritten signature or initials in the left margin.

di
ite
uti
tto

il
no
rte
te,

el
to
rt.

ili

to
di

d.
o

te
ni

ii

DESTINAZIONE PER FINALITA' VALUTABILI		
Compensi produttività collettiva compresa Economia Fondo Straordinari anno 2017 per €. 943,95 NON soggetto a limite	Art. 17 c.2 lett. A) CCNL 01.04.99	€ 8.780,18
compensi produttività individuale	Art. 17 c.2 lett. A) CCNL 01.04.99	€ 3.201,39
Totale destinazione per finalità valutabili		€ 11.981,57
TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA		€ 30.673,36
TOTALE DESTINAZIONE PARTE VARIABILE		€ 11.981,57
TOTALE		€ 42.654,93
DESTINAZIONE PER SPECIFICHE NORME DI LEGGE e ALTRE DISPOSIZIONI		
Funzioni tecniche		€ 7.100,00
Compensi ISTAT		€ 755,00
TOTALE		€ 7.855,00
TOTALE DESTINAZIONE 2018		€ 50.509,93
DESTINAZIONE SOMME CHE NON TRANSITANO DAL FONDO		
P.O. Finanziate da Bilancio		€ 39.000,00
Fondo straordinari 2018		€ 3.744,15
TOTALE GENERALE		€ 93.254,08



[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Le Parti confermano per l'anno 2018 le seguenti indennità, rapportate all'effettiva presenza in servizio e allo svolgimento delle mansioni ad esse collegate:

- Indennità di rischio (art. 17 c. 2 lettera d) per n. 2 addetti - €. 360,00 x 2;

- Indennità degli ufficiali di anagrafe e stato civile -ex art.17 lett. i) art. 36 c. 2 CCNL 22.01.04 €.
200,00 x 2 (di cui 1 per 7 mesi) = 316,67;
- Indennità di ufficiale giudiziario al messo notificatore - ex art.17 lett. i) art. 36 c. 2 CCNL
22.01.04 €.
200,000 x 1;
- Indennità di reperibilità (art. 23 CCNL 14.09.00) – se ricorrente.

Art. 4 – Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

1. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 6 mesi contrattuali, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati.
2. Il personale che, nel corso dell'anno, ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore alla multa di quattro ore, non ha diritto a partecipare alla erogazione della produttività di cui al punto precedente.

Le Parti danno atto che le risorse destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale sono rappresentate da ciò che residua l'applicazione degli istituti contrattuali di cui all'art.17 CCNL 01.04.1999 (progressioni, comparto, indennità come sopra specificato); l'Amministrazione si è resa disponibile, con la citata Deliberazione G.C. n. 147 del 20.11.2018 a destinare risorse aggiuntive art. 67 comma 3 lett. h), pari ad €. 3.201,39, finalizzate al raggiungimento degli obiettivi di produttività e qualità di cui al Piano degli Obiettivi di Performance 2018, che saranno rese disponibili solo dopo la verifica dei risultati da parte del Nucleo di Valutazione, coerentemente con quanto contemplato all'art. 15, comma 4 del CCNL 1.04.1999.

Limitatamente alle risorse variabili individuate ai sensi dell'art. 67 c.3, si precisa che eventuali avanzi scaturiti dal minore raggiungimento degli obiettivi rispetto al risultato massimo atteso, non costituiscono economie di fondo e rientrano nelle disponibilità di bilancio.

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 78 del 04.07.2016 e s.m.i., in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi in data 27.10.2011. Il contratto decentrato segue la suddetta metodologia approvata, che prevede tra l'altro:

"...omissis... -

Art. 19 - Valutazione finale delle performance individuali del personale dei livelli –

Il sistema prevede che il livello minimo di performance individuale da conseguire per l'accesso alla premialità sia pari al 60%. Il conseguimento di un livello di performance corrispondente a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza, produce gli effetti previsti dalla legge e dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance. La corresponsione della premialità per i livelli di punteggio uguali o superiori al 60% avverrà secondo i criteri stabiliti nel contratto decentrato integrativo dell'Ente. ... omissis"

Le risorse rimaste disponibili dopo l'attribuzione delle indennità saranno suddivise tra tutto il personale dei livelli secondo il seguente metodo di calcolo:

A) Punteggio totale individuale = Quota raggiungimento dell'obiettivo

(come da schede di valutazione che saranno redatte in conformità al sistema di misurazione di cui a deliberazione 78/2016 e s.m.i.) X parametro contrattuale, individuato nel seguente modo:

0 (zero) 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%

B) Valutazione individuale = punteggio totale individuale (punto A) X parametro lavoro prestato Il parametro previsto sarà pari a 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. Rispetto al personale cessato nel corso dell'anno 2017 -avente orario full-time- il parametro sarà pari alla percentuale del periodo dell'anno oggetto di servizio lavorativo.

C) Risorse destinate alla produttività

----- X singole valutazioni individuali
Somma delle valutazioni individuali (B)

Art. 5 – Incentivi Specifiche Attività.

Relativamente alle risorse relative a specifiche attività (art. 17 c. 2 lett. g) CCNL 1/04/1999) ai sensi dell'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL 21/05/2018, nell'anno 2018 vengono accantonate somme espressamente vincolate a specifiche disposizioni di legge, al lordo degli oneri contributivi a carico dell'ente come di seguito riportato:

Restano da definire in seguito ad Approvazione nuovo Regolamento gli incentivi funzioni tecniche (D.Lgs. 50/2016)

Art. 6 Norme finali

Il presente contratto integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali per le parti incompatibili.

Le Parti danno atto che con Delibera di G.C. n. 72 del 28/05/2001 è stato istituito il servizio sostitutivo di mensa, in caso di rientro pomeridiano, mediante buoni pasto utilizzabili presso locali del territorio, con ripartizione della spesa per 1/3 a carico dei dipendenti. Ai sensi del DL 95/2012 (*spending review*) dal 01.01.2012 il valore nominale dei buoni pasto attribuiti al personale è stato ridotto ad Euro 7,00.

Valutato che nel corso del 2018 non si sono previste selezioni per nuove progressioni, si richiede all'Amministrazione la possibilità di destinare nel 2019 quota parte delle risorse fisse, per ciò che rimane disponibile dopo l'utilizzo per destinazioni fisse e ricorrenti, all'espletamento di selezioni per nuove progressioni, auspicando al contempo che fresche risorse possano essere inserite a seguito di nuovo contratto nazionale.

Si dà Atto che le somme iscritte come utilizzo del fondo potranno essere soggette a variazioni a seguito dell'inserimento dei dati a consuntivo, pur rimanendo nell'insieme confermate.

Si sottoscrive pertanto il contratto integrativo decentrato per l'anno 2018.

 Dott. Ezio Caffer - Presidente Delegazione Trattante _____
Samanta Romagnoli - Componente R.S.U. _____
Marco Marzotto - Componente R.S.U. _____
Ernesto Colonna - FP Cgil OO.SS. _____
~~Claudio Faidiga - UIL FPL OO.SS. _____~~