

COMUNE DI MATTIE

Città Metropolitana di Torino

IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCI) DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI MATTIE PER TRIENNIO 2019/2021.

Il giorno 28, del mese di Novembre, alle ore 11,00 presso il Comune di Mattie presenti:

La Delegazione di parte pubblica:

Dott.sa Marietta CARCIONE	Presidente - Segretario Comunale
Sig. CASEL Luigi	Responsabile area Contabile
Geom. CHIRIOTTI Patrizia	Responsabile area Tecnica

Le Organizzazioni Sindacali

Sig. Daniele ZANGROSSI	CGIL_ Funzione Pubblica
------------------------	-------------------------

RSU : ALA Fiore Luigina

Al termine della riunione le parti, condividendone i contenuti, sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo (CCI) per il triennio 2019-2021.

Art. 1 – Oggetto e obiettivi

Il presente CCDI disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa sono dettate dal vigente CCNL 21.5.2018.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale presso altri soggetti – e con contratto di formazione e lavoro.

Il presente CCDI ha durata triennale decorrente dall'1.1.2019 e sino al 31.12.2021, fermo restando che, in ogni caso, continuerà a produrre effetti giuridici sino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.

I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, potranno essere negoziati con cadenza annuale a richiesta delle parti.

Art. 3 – Lavoro straordinario

Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004.

L'importo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in €. 512,51/anno in considerazione della riduzione dettata dal quarto comma dell'art. 14 del CCNL 01.04.1999.

Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa indicazione e autorizzazione del Responsabile di Area e dovrà essere debitamente motivata.

All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità del pagamento: a domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato anche parzialmente.

Art. 4 – Criteri generali per la determinazione per la retribuzione di risultato per i titolari di P.O.

La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottati dall'Ente con deliberazione della G.C. n. 48 del 01/11/2011, a cui si rinvia.

Alla retribuzione di risultato è destinata una quota almeno pari al 15%, delle risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e di risultato ed è ripartita in misura proporzionale tra i titolari di incarico.

L'erogazione di tale retribuzione, avviene, a seguito di valutazione annuale effettuata dal nucleo di valutazione degli obiettivi annualmente assegnati.

Art. 5 – Indennità per le condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018)

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, ivi compresi quelli definiti dal D. Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza), nonché attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure e modalità:

Per le attività esposte a rischio

Si dispone che l'indennità per le attività esposte a rischio sia attribuita al personale assegnato all'Area Tecnica/Manutentiva appartenente alla categoria B (n. 1 dipendente), in quanto impiegati in lavorazioni che comportano esposizioni a rischio di lesioni, traumi dovuti ad azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti ed all'uso di mezzi meccanici o macchinari.

Le parti condividono che sarà corrisposta la somma di € 1,70 su base giornaliera.

Tale importo non dovrà essere riproporzionato in caso di rapporto di lavoro part time.

Le risorse di cui al presente articolo verranno corrisposte a consuntivo ed in concomitanza con l'erogazione dei compensi legati alla performance.

Art. 6 – Indennità per specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.05.2018

L'indennità è assegnata ai dipendenti effettivamente incaricati dai responsabili di area ai servizi indicati dall'art. 70 quinquies comma 2 in particolare:

- ufficiale di stato civile, di anagrafe e elettorale.

La misura dell'indennità viene così determinata:

- € 350,00 ufficiale stato civile, anagrafe e elettorale categoria C;

L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21/05/2018.

L'indennità sarà erogata in misura annua indipendentemente dei giorni lavorativi/anno. Le risorse di cui al presente articolo verranno corrisposte a consuntivo ed in concomitanza della liquidazione dei compensi legati alla performance.

Art. 7 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengono indicate nel fondo risorse decentrate in applicazione dell'art. 68, c.2, lett. G del CCNL 21/05/2018 per gli importi annualmente preventivati nel rispetto dei limiti di legge. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover prevedere nel presente CCDI sono le seguenti:

1. Risorse destinate all'attuazione dell'art. 113 del DDLL n. 50/2016 – incentivi tecnici
2. Risorse destinate all'attuazione dell'art. 3, c. 57, della L: 662/96 – incentivi per attività di controllo ICI/IMU/TARI.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti comunali di normazione degli istituti con atto del responsabile del servizio competente.

Art. 8 – Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla Performance

Questo Ente promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti secondo logiche meritocratiche e i principi stabiliti dal titolo II (*misurazione, valutazione e trasparenza della performance*) del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni. A tal fine destina, al trattamento economico accessorio collegato alla performance organizzativa ed individuale, una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato.

I compensi accessori correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività degli uffici dell'Ente, della capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello quali-quantitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell'Ente e negli indicatori di accrescimento delle attività e dei risultati agli stessi correlati, che devono essere finalizzati al miglioramento dei servizi ed all'utilità di ritorno che giustifica l'erogazione di benefici economici a titolo di premialità.

La definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso il sistema integrato di pianificazione dell'Amministrazione, costituito dal Piano della Performance dell'Ente (PDP), che reca gli obiettivi premiali, unificato organicamente al Piano Esecutivo di Gestione (PEG), che contiene gli obiettivi strategico-operativi dell'Amministrazione.

Per la misurazione e la valutazione della performance si conferma la metodologia adottata dall'Ente con deliberazione della G.C. n. 48 del 05/11/2011 .

La misurazione e la valutazione della performance per il personale dipendente è collegata :

- a. al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo od individuali;
- b. al contributo fornito alla performance dell'area o del gruppo di lavoro in cui svolge l'attività lavorativa;

- c. alle disponibilità di collaborazione fornite a livello di gruppo di lavoro nella condivisione delle attività d'ufficio;
- d. alla capacità di relazione con l'utenza.

Art. 9 – Disciplina del premio differenziale individuale

In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21/5/2018, vengono definite le seguenti disposizioni, tenendo conto di quanto stabilito dal precedente articolo 8, comma 3:

la misura della maggiorazione relativa alla determinazione del premio differenziale è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'Ente, relativa alla performance individuale.

- la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere riconosciuta, è pari a una unità di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presente in servizio che abbia, comunque, conseguito la valutazione più alta, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente.
- In caso di parità nei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al presente articolo è attribuita al dipendente con il miglior trend nell'ultimo triennio e, in caso di parità, con maggior anzianità di servizio.

Art. 10 - Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche riportate nella Tabella B del CCNL 21.05.2018. L'amministrazione riconosce selettivamente le progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria, tenuto conto, nei limiti delle risorse decentrate a tal fine disponibili, delle risultanze del proprio ciclo della performance e sulla base del sistema valutativo in atto presso l'Ente.

Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto, eventualmente, a tal fine e secondo il sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione, anche dell'esperienza acquisita negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze conseguite e certificate a seguito di appositi processi formativi.

La progressione economica viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili e in conformità a quanto prescritto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 21.05.2018.

I criteri per la definizione delle procedure per le progressioni orizzontali, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 21.05.2018, sono come di seguito determinati:

- a. sulla base delle risorse stanziare per le nuove progressioni orizzontali, con prelievo dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL 21.05.2018, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL
- b. il personale interessato è quello in servizio, nell'Ente, alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è effettuata la valutazione comparativa ai fini dell'applicazione dell'istituto
- c. il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 36 mesi maturati nella posizione economica in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene stipulato il contratto collettivo integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, considerando, ai fini del computo del predetto requisito, che il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della maturazione del predetto periodo e che il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente, pertanto nel periodo di cui sopra si computa anche la pregressa permanenza nella posizione economica di provenienza .
- d. di norma dopo la stipula definitiva del contratto collettivo integrativo in cui sono previste, viene pubblicato un avviso interno di attivazione dell'istituto, dando un termine ai dipendenti per l'aggiornamento del proprio fascicolo personale .
- f. scaduto detto termine, il Responsabile delle risorse umane , provvederà alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei criteri appositamente determinati dall'Amministrazione.

g. le graduatorie, distinte per settori, vengono portate a conoscenza dei dipendenti con apposito avviso .

h. è riconosciuta, ai dipendenti valutati, la facoltà di attivare apposita procedura di riesame secondo la disciplina del sistema valutativo in atto presso l'Ente

i. le graduatorie hanno vigenza esclusivamente per la sessione di progressioni orizzontali cui sono riferite, per cui non è possibile alcun scorrimento delle stesse.

Art. 11 - Correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e particolari compensi previsti da disposizioni di legge

Occorre definire la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h), del CCCNL 21.05.2018 e la retribuzione di risultato delle P.O., in attuazione all'art. 7 comma 4 lettera j) del medesimo CCNL 21.05.2018.

La norma mira a definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti con P.O. e/o alte Specializzazioni, mediante un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e premio di risultato.

A tal fine viene adottato un sistema di perequazione che preveda una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valori legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (art. 18, comma 1, lettera h) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema :

INCENTIVI DI LEGGE	ABBATTIMENTO INDENNITA' DI RISULTATO
Fino a € 3.000,00	1,50%
Da € 3.001,00 a € 5.000,00	2,500%
Da € 5.001,00 a € 7.000,00	4,00%
Oltre € 7.000,00	6,00%

Art. 12 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione tra le diverse modalità di utilizzo

Il fondo risorse decentrate viene determinato annualmente dall'Amministrazione. Le risorse del fondo vengono ripartite sulla base dei seguenti principi generali:

- rispetto del principio di corrispettività ex articolo 7, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, ai sensi del quale "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese";
- nel rispetto del principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito.

La parte stabile del fondo risorse decentrate è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, comma 1, del CCNL 21/5/2018 e quindi:

- Progressioni economiche orizzontali;
- Indennità di comparto quote b) e c) – art. 33 CCNL 22/1/2004;

Le restanti somme annualmente disponibili sono ripartite e destinate agli istituti di cui al comma 2, dell'art. 68 del CCNL 21/5/2018, fermo restando che nuove progressioni economiche orizzontali devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

In assenza di iniziativa di rinegoziazione dei criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo, si confermano quelli dell'ultima ripartizione approvata, a condizione che venga garantito il pagamento dei singoli istituti contrattuali, ivi comprese le indennità i cui importi sono definiti dal CCNL, nonché il rispetto del limite percentuale stabilito dall'art. 68, comma 3, del CCNL relativo alla performance individuale.

Le risorse sono destinate a ciascun istituto contrattuale specifico in via presuntiva e teorica, salvo verifica a consuntivo delle somme effettivamente occorrenti ed erogate.

Le economie derivanti dall'applicazione dei singoli istituti economici, al netto delle somme che per disposizione di legge o di contratto costituiscono economie di bilancio, saranno utilizzate a consuntivo per il finanziamento di altri istituti ed in via residuale al finanziamento della performance individuale, per essere riassegnate nell'anno successivo alle finalità originarie. Eventuali risorse di

parte stabile non destinate nell'anno di riferimento confluiscono nelle risorse decentrate variabili dell'anno successivo.

Integrazione risorse art. 67, comma 4 (1,2%) verifica eventualità di integrazione

Le parti concordano di integrare le risorse decentrate di cui all'art. 67, comma 3, del CCNL 21/5/2018 di un importo pari all'1,2% del monte salari 1997, subordinatamente alla verifica sulla sussistenza nel bilancio dell'ente della relativa capacità di spesa da effettuarsi in sede di costituzione annuale del fondo risorse decentrate.

Art. 13 – Disposizioni finali

Si precisa infine che il contratto integrativo diventerà efficace, a seguito della sottoscrizione definitiva, una volta concluso l'iter di verifica e controllo della sua compatibilità economica, come previsto dalle norme vigenti.

Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS e le RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla Legge.

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni contrattuali, legislative e regolamentari vigenti.

La Delegazione di parte pubblica:

F.to Dott.sa Marietta CARCIONE Presidente - Segretario Comunale

F.to Sig. CASEL Luigi Responsabile area Contabile

F.to Geom. CHIRIOTTI Patrizia Responsabile area Tecnica

Le Organizzazioni Sindacali

F.to Sig. Daniele ZANGROSSI CGIL_ Funzione Pubblica

RSU : F.to ALA Fiore Luigina

Ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione tra le diverse modalità di utilizzo

ANNO 2019

Le parti prendono atto dell'ammontare delle risorse decentrate stabili e variabili disponibili per l'anno 2019 destinate alla contrattazione collettiva decentrata, secondo quanto risulta nel prospetto allegato sotto A). Le risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. a), c) ed f) del CCNL 22/5/2018, sono calcolate in via presunta in quanto conoscibili nel loro ammontare soltanto a consuntivo. L'ammontare, è suscettibile di variazione in applicazione dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017, i cui effetti definitivi sono conoscibili soltanto al termine dell'anno solare. All'occorrenza l'Amministrazione provvederà al ricalcolo delle risorse stabili e variabili, nonché alla rimodulazione proporzionale degli importi stimati e destinati per ciascun istituto economico regolato dal presente contratto (fatti salvi gli importi).

Le parti concordano di integrare le risorse decentrate di cui all'art. 67, comma 3, del CCNL 21/5/2018 di un importo pari all'1,2% del monte salari 1997.

Per quanto riguarda gli istituti nuovi previsti nel C.C.N.L. 21 maggio 2018 si concorda quanto segue:

- indennità condizioni di lavoro/rischio (art. 70 bis del CCNL) €. 1,70/die per una spesa annua presunta di €. 374,00 (una persona);
- indennità ufficiale di Anagrafe, Stato Civile e Elettorale (art. 70 quinquies comma 2 del CCNL) €. 300,00 (una persona);

Si concorda per quanto concerne l'art. 69 sempre del CCNL di fissare in 30% la misura di differenziazione del premio individuale da attribuire ad un solo dipendente.

Ripartizione risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art 68 CCNL 2018)

UTILIZZO FONDO PARTE STABILE	
Progressioni economiche STORICHE	7.446,10
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	2.059,32
Totale utilizzo risorse stabili	9.505,42
SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE	876,47

SOMME VARIABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE : 1.004,68

UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (LETT. K)	
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	0,00
Art. 68 c. 3 lett. g) CCNL 2018 - Compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018 Legge di bilancio 2019	0,00
Totale utilizzo risorse vincolate (lett. k)	0,00

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	
Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (attività disagiate e esposte a rischi)	374,00
Indennità stato civile, anagrafe e elettorale	350,00
Somma destinata ad incentivare la produttività per aree ed individuale	1.157,15
TOTALE GENERALE UTILIZZO (STABILI e VARIABILI)	11.386,57

Mattie li 28/11/2019

La Delegazione di parte pubblica:

F.to Dott.sa Marietta CARCIONE Presidente - Segretario Comunale

F.to Sig. CASEL Luigi Responsabile area Contabile

F.to Geom. CHIRIOTTI Patrizia Responsabile area Tecnica

Le Organizzazioni Sindacali

F.to Sig. Daniele ZANGROSSI CGIL_ Funzione Pubblica

RSU : F.to ALA Fiore Luigina

