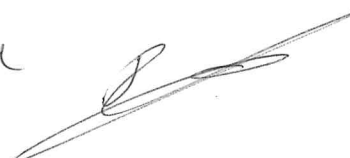


Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa

DESCRIZIONE	2016	2017
Risorse stabili		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	97.676	97.676
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	10.624	10.624
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	5.045	5.045
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	6.208	6.208
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001		
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)		
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)	2.645	2.645
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)		
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)		
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011	15.341	15.982
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)	- 5.317	- 5.317
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA		640
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI	5.679	5.679
TOTALE RISORSE STABILI	126.543,00	126.543,31
Risorse variabili soggette al limite		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)		
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)	5.000	5.000
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01)		
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)		
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)		
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	9.893	9.893
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)		
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000)		
INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 113, D.LGS. 50/2016)		
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE		
Totale Risorse variabili soggette al limite	14.893	14.893
Risorse variabili NON soggette al limite		
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)		
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)		
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)		
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)		
RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)		
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)		
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	-	-
TOTALE RISORSE VARIABILI	14.893	14.893
TOTALE	141.436	141.436





CITTÀ di SUSÀ

Città Metropolitana di Torino

Via Palazzo di Città 39 – 10059 – tel. 0122 648311 – fax 0122 648307

e-mail info@comune.susa.to.it

www.cittadisusa.it

CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

ANNO 2017

In forma di scrittura privata, il 7 di Dicembre 2017:

Dott.sa Marietta CARCIONE - Segretario Comunale quale presidente della delegazione trattante di parte pubblica e PENT Grazia - Responsabile area amministrativa - PESANDO Emanuela Responsabile area servizi alle persone e alle imprese CAFFO Ennio Responsabile area vigilanza, componenti della delegazione trattante di parte pubblica;

e

Le Organizzazioni Sindacali

Sig. Gianni FAVARO

CGIL Funzione Pubblica

Sig. Renato BUA

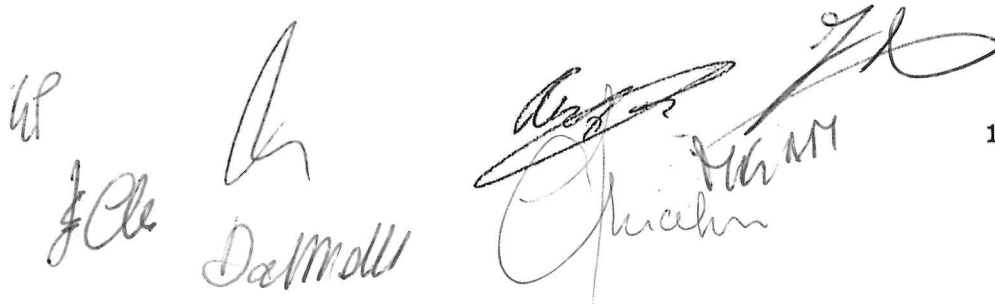
UIL Funzione Pubblica

R.S.U. (soggetto unitario): DE MICHELE Maria Grazia, NICCHIO Flavia, Clara DAL MOLIN, FAVRO Adriano

Premesso che:

- le parti hanno definito, nella riunione del 06.11.2017, l'ipotesi di accordo integrativo dell'ente concernente i criteri di ripartizione del fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente, anno 2017, comprensivo anche dei criteri relativi alle P.E.O.;
- il Revisore del Conto, con verbale in data 27.11.2017, ha espresso parere favorevole in ordine alla compatibilità dei costi derivanti dall'accordo in oggetto con i vincoli di bilancio ai sensi del CCNL sottoscritto il 01 aprile 1999 e s.m.i..
- la Giunta Comunale, con propria deliberazione n. 84 del 28.11.2017 ha approvato il suddetto accordo autorizzando la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dello stesso;

Si stipula il presente contratto decentrato integrativo avente per oggetto:



CCNL 31/3/1999

CCNL 1/4/1999

CCNL 14/9/2000

CCNL 5/10/2001

CCNL 22/01/2004

CCNL 9/5/2006

CCNL 11/04/2008

CCNL 31/07/2009

Accordo decentrato integrativo

- contrattazione a livello di Ente -



Si premette che:

- il vigente CI aziendale è stato stipulato il 8 settembre 2005;
- l'art. 1 comma 4 ultima parte dispone che sono "salvi gli accordi integrativi sulle modalità di utilizzo delle risorse che, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale";

Le parti concordano di recepire il contratto decentrato integrativo del personale dipendente del Comune di Susa, siglato il 08 settembre 2005, come quadro negoziale, vincolante il presente accordo.

Le parti danno atto che il Comune di Susa, a decorrere dall'anno 2012, ha adottato previa informativa alle OOSS con riscontro positivo, l'accordo stipulato in data 12 luglio 2011 tra le OOSS Territoriali, la Comunità Montana Valle Susa e Val Sangone e i Comuni, relativo alla metodologia di valutazione e distribuzione degli incentivi legati alla valutazione del personale. In particolare si dà atto che detto accordo e i criteri di ripartizione risultano conformi ai criteri di cui al D.Lgs n. 150/2009;

La determinazione del fondo teorico individuale di partenza per i premi di risultato rimane invece invariata, senza distinzione tra categorie e rapportata al periodo di servizio e alla eventuale quota di part-time.

ART. 1 – Oggetto

Il presente contratto integrativo aziendale disciplina le materie riservate alla contrattazione integrativa decentrata.

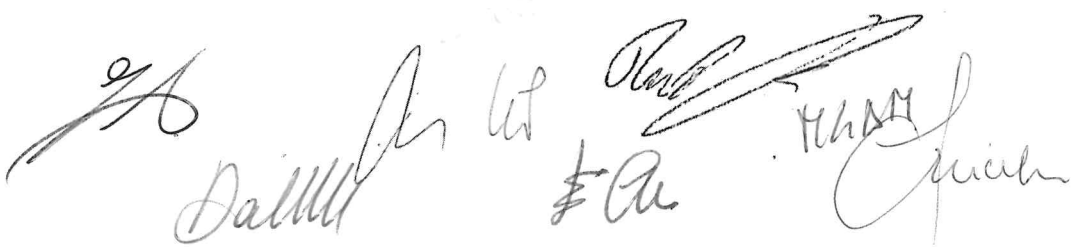
Le disposizioni del presente contratto si applicano a tutto il personale a tempo indeterminato del comune e, nei limiti della compatibilità, al personale a tempo determinato.

Il presente contratto concerne l'anno 2017 ma produrrà i suoi effetti fino alla stipula di successivo contratto integrativo. Quanto non espressamente disposto nel presente contratto deve intendersi regolato dalle norme legislative, regolamentari e contrattuali vigenti.

ART. 2 – Determinazione fondi e destinazione artt. 15 e 17 CCNL 1.4.99 e s.m.i.

La determinazione del fondo destinato a remunerare il salario accessorio per l'anno 2017 avviene nel rispetto delle norme vigenti con particolare riferimento:

- all'art. 23 comma 2 del D.Lgs 25 maggio 2017 n. 75 "Madia", pubblicato sulla G.U n. 130 del 07.06.2017, che dispone a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di



cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato.

- all'articolo 40, comma 3-bis, del d.lgs. 165/2001 che prevede: "La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento."
- alla circolare della RGS nr. 20 dell'08.05.2015, che reca le istruzioni applicative circa la decurtazione permanente (cosiddetta "*minusvalenza fissa*") da applicare, a partire dal 2015, ai fondi della contrattazione integrativa.

La quota di decurtazione consolidata a partire dall'anno 2015 è pari ad € 5.679,00.

Le parti pertanto prendono atto dell'ammontare del fondo destinato a remunerare il salario accessorio come risultante dagli allegati prospetti e integrato come segue con risorse variabili:

- ai sensi dell'art. 15 - comma 2, del CCNL 1.4.1999,- avendo l'Amministrazione comunale mantenuto nel bilancio di previsione l'integrazione del fondo destinato al salario accessorio con la percentuale dell' 1,2% monte salari 1997 pari ad € 9.893,00, pur sempre nelle condizioni previste dal comma 4 del medesimo articolo (*a seguito di preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo delle effettive disponibilità di bilancio create per il raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità espressamente definiti dall'Ente*). In particolare l'Amministrazione ha inteso mantenere tale quota di risorse per sostenere il grado di incentivazione relativo ai premi di risultato per obiettivi di settore ed individuali, oltre che con l'intenzione di sostenere gli specifici obiettivi di produttività e qualità per particolari progetti specifici.

L'ammontare complessivo del fondo è stato determinato dall'Ente per l'importo di € 141.436,19 distinto, ai sensi dell'art. 31 del CCNL, nelle sue partizioni "consolidato storico" e "variabile".

I criteri per la destinazione del suddetto fondo secondo l' art. 17 del CCNL 01.04.1999 e delle altre successive disposizioni di CCNL formano oggetto della presente contrattazione, nel rispetto dell'obiettivo principale della valorizzazione del personale e dell'efficienza di organizzazione dell'Ente.

ART. 3 – Ripartizione del Fondo.

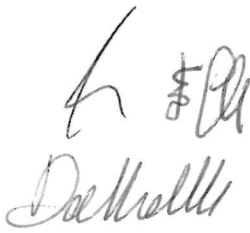
Le parti stabiliscono di ripartire il suddetto fondo sulla base dei criteri che seguono:

a. "Progressione economica orizzontale" - Previsione di una selezione e di passaggi per una quota limitata di personale con efficacia 01 dicembre 2017. Nuovi criteri

Per il Comune di Susa le progressioni economiche all'interno della categoria sono destinate ed erogate sulla base della situazione consolidata in atto. Rimane vincolato l'importo di € 40.063,63 derivante dalle precedenti progressioni orizzontali.

Per l'anno 2017 si prevede di effettuare una selezione, indicativamente nel mese di novembre 2017, per consentire, con decorrenza 01 dicembre 2017, alcune progressioni orizzontali a una quota limitata del personale, individuata con criteri meritocratici.

Circa la sostenibilità delle progressioni, a partire dal 2017, si fa presente che nel fondo, a fronte di risorse stabili per € 126.543,19, gli istituti stabili incidono (PEO, comparto ecc.) per € 94.240,73, con una quota teorica destinabile di € 32.302,46.



Per l'anno 2017 le parti concordano di destinare a progressioni orizzontali la spesa della parte stabile del fondo, di € 13.100,00, proporzionata al periodo di decorrenza.

In rapporto alla consistenza numerica del personale attualmente in servizio nelle categorie e alla incidenza economica delle progressioni per categoria, si stabilisce un budget economico per categoria di:

Cat. B (n. 03 unità) € 1.100,00

Cat. C (n. 24 unità) € 8.000,00

Cat. D (n. 13 unità) € 4.000,00

In relazione alla selezione, potrà beneficiare in ordine di graduatoria il personale di ciascuna categoria, a partire dal punteggio più alto e a scalare, detraendo l'importo della singola progressione individuale dal budget di categoria.

Attribuite le progressioni senza superare i budget, i resti eventuali saranno redistribuiti sul budget della cat. D. in modo da consentire 1 o più progressioni ulteriori, nel limite massimo della spesa totale di € 13.100,00 di cui sopra. Il resto finale che non verrà speso a titolo di PEO verrà erogato a titolo di produttività collettiva .

Concorrono alla procedura di attribuzione della progressione economica orizzontale i dipendenti del Comune di Susa con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi. (art. 9 CCNL 11.04.2008).

Le parti definiscono l'ulteriore requisito minimo di accesso alla procedura per la progressione di non aver subito procedimenti disciplinari che si siano conclusi nell'anno di valutazione e nel biennio precedente con l'irrogazione di sanzione superiore alla censura (richiamo scritto).

a.1. Ulteriori criteri per la progressione economica orizzontale.

I punteggi per la formazione della graduatoria saranno dati da:

1. ESPERIENZA MATURATA PERMANENDO NELLA POSIZIONE ECONOMICA ATTUALMENTE IN GODIMENTO.

Periodo di riferimento 01.01.2007 – 31.12.2016

Per ciascun anno punti 10, sino ad un massimo di 100.

Per la permanenza nella posizione economica inferiore a sei mesi, per l'anno di riferimento, non si attribuisce alcun punteggio.

Per i periodi di aspettativa non retribuita superiori ai sei mesi, per l'anno di riferimento non viene attribuito alcun punteggio.

L'attribuzione del punteggio è subordinato alla valutazione positiva del singolo anno di riferimento.

Al totale del punteggio ottenuto si attribuisce un peso pari al 70% per le categorie B, 60% per le categorie C e pari al 40% per le categorie D.

2. SPECIFICA QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE AVUTA NEGLI ANNI 2012 A 2016 (anni per i quali non vi è stata possibilità di partecipare a selezioni PEO e oggetto del nuovo sistema di valutazione).

Si sommano i punteggi riportati nelle schede annuali di valutazione, esclusi i punteggi eventualmente soggetti a demoltiplicatore 0,9 o ancora inferiori, come utilizzati per l'attribuzione

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature that appears to be 'C. Ricci', followed by a series of smaller initials and signatures, including one that looks like 'D. Melli' and another that is partially legible as 'R. Melli'. There are also some isolated letters and marks scattered around these signatures.

dei premi di risultato o delle retribuzioni di risultato per le PO. Si attribuisce un punteggio pari alla media dei cinque anni (totale punti/5).

Si attribuisce al totale del punteggio un peso pari al 30% per le categorie B, 40% per le categorie C e pari al 60% per le categorie D.

La graduatoria finale è data dalla somma dei punteggi dei due criteri di cui sopra, la progressione è attribuita ai punteggi più alti sino a concorrenza del budget economico, come determinato in precedenza.

A parità di punteggio prevale la temporalità di assegnazione della PEO precedente (precede il dipendente che da più tempo si trova nella PEO precedente); in caso di ulteriore parità prevale la maggiore età anagrafica.

b. "Reperibilità, Turno, Rischio, Maneggio Valori".

- **Reperibilità:** Le parti confermano gli attuali settori nei quali viene disciplinata, conformemente al CCNL, la disciplina economica della pronta reperibilità: stato civile (comprese le attività connesse legate alle concessioni cimiteriali), servizi di acquedotto e viabilità (una persona in reperibilità presso l'UTC, sulla base di una turnazione media annuale per 6 giorni al mese), protezione civile (personale addetto al sistema dei preallarmi del IV COM inserito nelle specifiche responsabilità del settore).
- **Turno:** Viene confermata l'indennità di turno e di orario, con le modalità e le quantificazioni attuali fissate dal CCNL, riferita alle attività della Polizia Municipale e alle altre articolazioni festive dell'orario di lavoro
- **Rischio:** Viene confermata l'attribuzione della indennità di rischio, come definita nei precedenti contratti aziendali (personale operaio della cat. B (4 persone), addetti alle pulizie (2 persone), nella misura di € 30 mensili).
- **Maneggio valori:** L'indennità di maneggio denaro viene confermata come nell'art. 3 del CIA del 13 luglio 2001, e in dettaglio precisamente
 - Economato Servizio finanziario € 206,58
 - Polizia Municipale per sanzioni € 309,84
 - Diritti di anagrafe e stato civile € 309,84
 - Diritti urbanistica ufficio tecnico € 206,57da ripartire tra il personale che effettivamente maneggia denaro

c. incentivi da specifiche disposizioni di Legge.

Vengono individuate le seguenti fattispecie, i criteri, i valori, e le procedure per la corresponsione dei relativi compensi, dovuti, per l'anno 2017.

- € 5.000,00 recupero evasione ICI quota del 5% dell'incassato della sola imposta al 31.12.2017 (art. 11 del Regolamento Comunale ICI);

d. compensi per particolari responsabilità

- Vengono confermate le specifiche responsabilità e le relative quantificazioni economiche previste nelle precedenti trattazioni e precisamente:
- posizioni di vice responsabile di settore, con responsabilità di sostituzione del Responsabile per brevi periodi: Euro 1.300,00 annui (1 posizione categoria D, presso la Polizia Municipale);

[Handwritten signatures and initials]

- personale con la qualifica di Ufficiale di Anagrafe, Stato civile ed Elettorale che svolge anche la reperibilità di stato civile: Euro 300 annui (4 posizioni); ed Euro 200 (1 posizione) senza reperibilità;
- personale addetto ai servizi di preallerta del IV COM per la protezione civile e per le altre attività comunali di protezione civile Euro 300 a persona, (7 posizioni)

e. fondi per la produttività di gruppo ed individuale.

Si prevede di inserire delle maggiorazioni delle quote teoriche individuali di base del premio annuo per:

a) "manifestazioni" € 400 pro capite x 5 unità (di cui una unità al 50%).

Per cui avremo, a valere sul fondo totale per i premi di risultato un totale di maggiorazioni per quote teoriche individuali legate a specifici progetti ed obiettivi di € 1.800,00.

Il fondo per premio di risultato (per aree e individuale), risulta quindi per differenza dalle operazioni precedenti, e grava sulle risorse variabili e, in parte e sempre per differenza, sulle risorse stabili ancora così disponibili.

Il fondo sarà rideterminato con precisione, in diminuzione o in aumento, in base al calcolo finale esatto degli istituti accessori di cui sopra, sia nel caso in cui questi istituti assorbano, in totale, una quota maggiore di risorse del fondo rispetto a quanto preventivato di massima, sia nel caso in cui si determinano economie rispetto al preventivato.

TOTALE FONDO PREMI DI RISULTATO 2017, salva rideterminazione esatta in sede di liquidazione in applicazione del comma precedente, € 27.295,46 quota da ripartire su tutto il personale, € 1.800,00 quota per il personale interessato dal progetto di cui alla precedente lettera e. punto a) e € 1.032,85 indennità maneggio valori.

ART. 4 – Riepilogo destinazioni art. 17

	RIEPILOGO DESTINAZIONI	IMPORTO
	Totale risorse stabili	€ 126.543,19
	Totale risorse variabili	€ 14.893,00
A	Totale fondo disponibile	€ 141.436,19
	Progressioni economica orizzontale attualmente in godimento	€ 40.063,63
	Progressioni economica orizzontale decorrenza 2017	€ 13.100,00
	Indennità di comparto	€ 20.253,39
	Indennità art.6 CCNL 2001	€ 340,86
B	Totale istituti stabili	€ 73.757,88
	Reperibilità (protezione civile, stato civile, operai)	€ 11.750,00
	Indennità di turno	€ 12.000,00
	Indennità per responsabilità (protezione civile, stato civile, operai)	€ 5.700,00
	Indennità di vice responsabile	€ 1.300,00
	Indennità di rischio	€ 1.800,00

[Signature]

[Signature]

[Signature]

C	Totale finanziato su capitoli retribuzioni	€ 32.550,00
	Incentivi ICI 2016	€ 5.000,00
D	Totale istituti finanziati su capitoli appositi	€ 5.000,00
E	Differenza (A - B - C - D)	€ 30.128,31
F	Indennità maneggio valori	€ 1.032,85
G	Progetto manifestazioni	€ 1.800,00
	Totale somma destinata ad incentivare la produttività individuale (E - F)	€ 27.295,46

Si da atto che nella tabella di cui sopra sono state inserite le nuove PEO riferite all'intero anno solare. In sede di attribuzione delle PEO il budget dovrà essere proporzionato alla effettiva data di decorrenza, prevista per 01 dicembre 2017. Pertanto la differenza è destinata ad incentivare la produttività di area ed individuale.

La delegazione trattante di parte pubblica

Giuseppina Carcione
Giuseppina
FCB

Le OO.SS

CGIL FP

UIL FP

I Rappresentanti dei Dipendenti

Marco Angelo De Vecchi
Giuseppe
Marco Dal Molin
Flavia Ricci