

COMUNE DI CANDIA CANAVESE

ACCORDO DEFINITIVO RELATIVO ALLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

Utilizzo fondo per l'anno 2017

Ipotesi accordo stipulato in data 19.12.2017

Contratto stipulato il 17.01.2018

Parere collegio revisori 29.12.2017

Firmato il 17.01.2018

Inviato A.r.a.n. il 18.01.2018

Inviato al CNEL il 18.01.2018



CGIL FP

UIL FPL

Il giorno 17 GENNAIO 2018 alle ore 16.00, la delegazione trattante del Comune di Candia C.se composta dai Sigg.ri:
per la parte pubblica:

- il Segretario Comunale ALESSANDRO Dr. Giovanni

le Organizzazioni Sindacali di categoria rappresentate dai Sigg.ri:

UIL FPL: OSELLA Paolo

CGIL FP: ALICE Angelo

la R.S.U. rappresentata da:

- ASSENTE

si sono incontrate presso la sede del Comune di Candia Canavese e hanno definito il seguente accordo integrativo nell'ambito delle materie delegate a tale livello dalle vigenti disposizioni contrattuali nazionali

PREMESSO

- che in data 17.01.2018 è stato sottoscritto l'accordo per la costituzione e l'utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2017;
- che è intenzione delle parti addivenire all'accordo per l'utilizzo di tale fondo per l'anno 2017 in ordine agli argomenti predetti;
- che in data 10.01.2018 con atto G.C. n.ro 02 è stata data autorizzazione alla sottoscrizione definitiva relativa alla contrattazione collettiva decentrata integrativa per l'anno 2017;

Tanto premesso, le parti concordano quanto segue:

1. viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario;
2. i criteri e le modalità applicative di selezione per la produttività e le progressioni orizzontali sono gli stessi adottati per gli anni precedenti;

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 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.

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

1. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto, salvo diversa indicazione, decorrono dal 01.01.2017 e scadranno, il 31.12.2017. Il presente contratto sostituisce ed abroga, per le parti non compatibili, i precedenti contratti collettivi aziendali stipulati nell'ambito dell'Ente.
2. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo, mantenendo comunque in vigore, fino a nuovo accordo, il contratto collettivo decentrato integrativo vigente.



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

Il fondo per l'anno 2017 è stato determinato, applicando i criteri dettati dagli artt.31 CCNL del 22 Gennaio 2004, con la conferma delle risorse stabili già individuate per l'anno 2016. In ragione di ciò, le risorse integrative per l'anno 2017 sono così determinate:

Risorse Integrative ANNO 2017			
Risorse Stabili		Risorse Variabili	
Risorse ex art.31 c.2 CCNL 22/1/2004	Euro 12.695,26	Art.17 c.5 CCNL 01.04.1999 Residuo risorse anni precedenti	Euro 0,56
Risorse ex art.4 c.2 CCNL 5/10/2001	Euro 757,15	Art.15 lett.e) CCNL 01.04.1999 Le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, c. 57 e seguenti della L. 662/1996 (economie 30% al bilancio, 50% incentivi mobilità e 20% produttività individuale collettiva)	Euro 0,00
Risorse ex art.15 c.5 CCNL 1/4/99 (attivazione nuovi servizi ed incremento dotazione organica)	Euro 0,00	Art.15 lett.k) CCNL 01.04.1999 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17 CCNL 01.04.1999- Quota per progettazione RUP	Euro 0,00
Differenziale ex art.29 e Dichiarazione Congiunta n. 14 CCNL 22/1/04	Euro 171,60	Art.15 lett.m) CCNL 01.04.1999 Risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 CCNL 01.04.1999	Euro 2,06
Risorse comma 1, art. 4 CCNL 09.05.2006	Euro 835,05	Art.15 c.2 CCNL 01.04.1999 Integrazione pari al 1,2% del monte salari stabilito per l'anno 1997	Euro 0,00
Risorse comma 2, art. 8 CCNL 11.04.2008	Euro 1.038,29	Art.6 CCNL 9/5/2006 Risorse derivanti da oneri per concessioni in sanatoria ex art.32 c.40 L.n.326/2003	Euro 0,00
		Art.15 c.5 CCNL 01.04.1999 Integrazione di risorse per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche	Euro 0,00
TOTALE	Euro 15.497,35	TOTALE	Euro 2,62

Art. 14 CCNL 31/3/99	Fondo per prestazioni straordinarie	Euro 2.621,73
-----------------------------	--	----------------------

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 1/4/99 e della Dichiarazione Congiunta n.19 al CCNL del 22/1/2004, le risorse stabili come sopra determinate sono gravate per l'anno 2017, delle seguenti voci di destinazione:

A) **Euro 8.853,61** (dato storico di €. 7.650,42 più €. 1.203,19 quale quota di progressione a seguito di assunzione di personale con mobilità con decorrenza 1.5.2017 cat. C/C4);

B) **Euro 2.462,34** (€. 2.130,66 dato storico più €. 331,68 dovuta all'assunzione di personale con mobilità in cat. C/C4 con decorrenza 1.5.2017 relativa al costo annuo dell'"indennità di comparto- risorse decentrate").

RISORSE STABILI	Euro 15.497,35
UTILIZZO	
- Fondo per progressione economiche ai sensi dell'art.17 lett.b) CCNL del 1/4/99	Euro 7.650,42
- Fondo per progressione economica attuata a seguito di assunzione di personale con mobilità con decorrenza 1.5.2017	Euro 1.203,19
Indennità di comparto (art.33 CCNL del 22/1/2004)	Euro 2.462,34
TOTALE DESTINAZIONI	Euro 11.315,95

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

TOTALE RISORSE STABILI DISPONIBILI	Euro 4.181,40
---	----------------------

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

RISORSE STABILI DISPONIBILI	Euro 4.181,40
RISORSE VARIABILI	Euro 2,62
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	Euro 4.184,02



UTILIZZO	
Nuove progressioni da attribuire con decorrenza 01.01.2017	Euro 2.055,31
Art. 37 CCNL 14/9/2000 Indennità di rischio	Euro 360,00
Art. 17 comma 2 lett.I CCNL 01.04.1999 Indennità specifiche responsabilità per attribuzione di qualifica di Ufficiale d'Anagrafe, Stato Civile ed Elettorale	Euro 300,00
Art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999 Indennità specifiche responsabilità	Euro 0,00
Risorse destinate alla performance	Euro 1.468,71
TOTALE DESTINAZIONI	Euro 4.184,02

a) Indennità di rischio (art. 37 CCNL 14.09.2000):

- € 360,00 operaio area tecnica – manutentiva

b) Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett.I del CCNL 1/4/1999:

- 300,00 Addetto ai servizi demografici-Elettorale

L'Esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL 1/4/1999, come introdotto dall'art. 36 del CCNL 22/1/2004, è individuato per le categorie B, C e D nei seguenti casi:

- Qualifica di Ufficiale di anagrafe, stato civile, elettorale

I Responsabili di Servizio distribuiscono la quota relativamente alla meritocrazia considerando i progetti assegnati per l'anno 2017. La determinazione della quota viene fatta dall'organo di valutazione in ragione alla bontà del progetto eseguito.

La quota residua del fondo 2017 verrà distribuita a titolo di produttività secondo i criteri seguenti:

1. La produttività verrà erogata solo se gli obiettivi individuati nel Piano Performance sono raggiunti dalla singola Area almeno al **70%**. A tal fine la percentuale di raggiungimento viene determinata come valore medio generale dell'Area sugli obiettivi di Piano Performance. Il premio è ripartito, fra i lavoratori in servizio, in ragione dell'apporto di ciascuno al conseguimento dei risultati.
2. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 7 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.
3. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla produttività, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
4. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di produttività sono corrisposte in misura proporzionale in relazione alla durata del periodo part-time.
5. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.

6. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.
7. Al fine di definire la quota spettante al personale dipendente viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di P.O., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.
8. Il budget destinato annualmente alla produttività, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
9. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:
 - Valutazioni uguali o superiori al **90%**: 100% del budget individuale;
 - Valutazione tra il **70%** e il **89,99%**: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
 - Valutazione inferiore al **70%**: nessuna distribuzione di produttività.
10. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al **90%** vengono distribuiti alle valutazioni superiori al **95%** nell'Area nel quale si sono prodotti tali avanzi. Nel caso in cui, nel settore, non vi sia alcun dipendente con valutazione superiore al **95%**, gli avanzi sono distribuiti al personale del Settore con valutazione superiore al **89,99%**. In caso contrario le risorse rappresentano economia.
11. Eventuali trattamenti accessori collegati al raggiungimento di specifici obiettivi o alla realizzazione di particolari progetti, finanziati specificatamente dall'art. 15 comma 5 del CCNL 1.4.1999 parte variabile, definiti nell'ambito della pianificazione gestionale dell'Azienda, saranno suddivisi tra il personale coinvolto sulla base delle valutazioni individuali, indipendentemente dalla durata della prestazione e prestazione part time. In caso di mancato o parziale raggiungimento, le risorse attribuite costituiscono economie di bilancio.

Le risorse residue di parte variabile risultano pari ad € 0,00 più le eventuali risorse residue a seguito del riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali rispetto a quanto previsto al punto c) dell'art. 4.

Le parti concordano altresì che nell'anno 2018 si attiverà il riconoscimento di altre progressioni orizzontali in relazione alla disponibilità del fondo.



Letto, confermato sottoscritto

per la delegazione di parte pubblica:



[Handwritten signature]

per la delegazione di parte sindacale: RSU

UIL FPL

CGIL FP

[Handwritten signatures for RSU, UIL FPL, and CGIL FP]