

Contrattazione 2018

COMUNE DI ALBIANO D'IVREA

Provincia di Torino



IPOSTESI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

DEL COMPARTO REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI

Anno 2018-2019

La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'articolo 10 del vigente CCNL, è così composta:

Per la Parte pubblica

* Segretario Comunale (Dabraio dr. Giuseppe)

Per la parte sindacale

- I Rappresentanti delle organizzazioni Sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL nelle persone di:
- Signor MECCA Vittorio – CGIL- FP
- I rappresentanti RSU – non nominati –

Il giorno 17.12.2018 alle ore 18,00 nell'ufficio di segreteria, Le parti richiamano l' accordo integrativo per l' anno 2017 siglato in data 6.11.2017 , autorizzato e approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 51 nella seduta del 6.11.2017;

Richiamano inoltre le norme contrattuali vigenti , in particolare IL CCNL 2004/2005 , il I CCNL per il quadriennio normativo 2006/2009 e biennio economico 2006/2007, nonché i contratti integrativi aziendali stipulati in applicazione del CCNL relativi agli anni 1997/97 – 1998/2001 – 2002/2005 – 2006-2007 e 2008-2009 ed il nuovo CCNL del 21.05.2018;

Vista la verifica del monitoraggio di cui all'art. 23 comma 2 del d.lgs.25.5.2017 n.75 il quale prevede che: *"a decorrere dal 1.1.2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente destinate al trattamento accessorio del personale , anche del livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche, di cui all'art.1, comma 2, del d.lgs. 30.3.2001 n.165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'art.1 comma 236 delle lagge 28.12.2015, n. 2058 è abrogata"*; quindi anche per il 2018, il totale del trattamento accessorio non può essere superiore a quello dell'anno 2016, come costituito nel rispetto delle sopra citate disposizioni, senza alcuna verifica da effettuare sulla riduzione del personale in servizio;

Visto in particolare l'art.67 del nuovo CCNL del 21.05.2018, relativo alla costituzione del fondo;

Preso atto che la costituzione del fondo risulta rispettosa di quanto previsto dal l'art.67 comma 1 del nuovo CCNL del 21.5.2018, in relazione alle modalità di calcolo dell'importo unico consolidato ed alla sua coincidenza con quanto certificato dal revisore dei conti in ordine al Fondo delle risorse decentrate per l'anno 20147 e che quindi deve essere meramente rettificata ed integrata con le disposizioni precitate;

La deliberazione della Giunta Comunale n. 75 in data odierna con la quale sono state approvate le linee di indirizzo per la costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane per la produttività 2018-2019;

Tale contratto avrà validità fino al 31/12/2019;

La costituzione e l'utilizzo delle risorse è determinato in sede di contrattazione .

Visto il parere favorevole del revisore dei conti;

Risorse decentrate stabili disciplina e calcolo analitico anno

Le parti concordano (previa approvazione da parte della Giunta Comunale e controllo della compatibilità dei costi da parte del revisore dei conti):

DETERMINAZIONE DELLE RISORSE CON CARATTERE DI STABILITA' E CONTINUITA'2018-2019

VOCE	RIFER.CONTRATTUALE	2018	IMPORTO 2019	
1	Risorse stabili al 31.12.2017-importo consolidato, certificato dall'organo di revisione	CCNL 2016-2018 art.67 comma 1	13.403,51	13.403,51
2	Recupero retribuzione individuale anzianità personale cessato (da anno 2017)	CCNL 2016-2018 art.67 comma 2 lett.c		
3	Risorse riassorbite ai sensi art.2 comma 3 d.lgs.165/2001	CCNL 2016-2018 art.67 comma 2 lett.d		
4	Integrazione parte stabile oneri trattamento economico personale trasferito, anche nell'ambito di processi amm.vi di delega o di trasferimento di funzioni , a fronte di riduzione stabile dei fondi delle amm.ni di provenienza	CCNL 2016-2018 art.67 comma 2 lett.e		
5	Risorse corrispondenti a riduzioni stabili del fondo per il lavoro straordinario	CCNL 2016-2018 art.67 comma 2 lett.g		
6	Risorse stanziolate dagli enti per i maggiori trattamenti economici del personale dovuti a incremento stabile delle dotazioni organiche	CCNL 2016-2018 art. 67 comma 2 lett.h		
	Totale risorse stabili soggette a limite		13.403,51	13.403,51
7	Euro 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31.12.2015 (dal 2019)	CCNL 2016-2018 art.67 comma 2 lett.l	--	582,40
8	Differenza tra gli incrementi a regime (conteggiati in base agli step di incremento previsti nel 2018) riconosciuti alle posizioni economiche di categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	CCNL 2016-2018 art. 67 comma 2 lett.b	498,80	498,80
	Totale risorse stabili non soggette a limite (CCNL 2016-2018 dichiarazione congiunta n.5)		498,80	1.081,20
	TOTALE RISORSE STABILI		13.902,31	14.484,71
1	Somme derivanti attuazione art.43 l.447/97	CCNL 2016-2018 art. 67 comma 3 lett.a		
2	Economie da piani di razionalizzazione art.16 commi 4 e 5 dl 98/2011	CCNL 2016-2018 art. 67 comma 3 lett.b		
3	Risorse previste per incentivi condono edilizio	CCNL 2016-2018 art.67 comma 3 lett.c		
4	Frazione di R.I.A personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione	CCNL 2016-2018 art.67 comma 3 lett.d		
5	Eventuali risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina dello straordinario	CCNL 2016-2018 art.67 comma 3 lett. e	157,77	157,77

6	Risorse derivanti da rimborsi spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria art.54 CCNL 14/9/2000	CCNL 2016-2018 art. 67 comma 3 lett. f		
7	Incremento contrattabile fino all'1,2% del monte salari 1997	CCNL 2016-2018 art.67 comma 3 lett. h	1.967,84	1.967,84
8	Risorse per il conseguimento obiettivi dell'ente definiti nel piano delle performance	CCNL 2016-2018 art.67 comma 3 lett. I –ex art.15 comma 5	4.258,78	4.258,78
9	Integrazione parte variabile a seguito di trasferimento di personale, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di riduzione della componente variabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza	CCNL 2016-2018 art.67 comma 3 lett. k		
10	Risorse stabili di anni precedenti non interamente utilizzate	CCNL 2016-2018 art.68 comma 1 ultimo periodo		
	Totale risorse variabili soggette a limite		6.384,39	6.384,39
11	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi funzioni tecniche	CCNL 2016-2018 art.67 comma 3 lett.c	2.676,63	
12	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi –entrate conto terzi o utenza- tra cui i compensi censimenti ISTAT	CCNL 2016-2018 art.67 comma 3 lett.c		
	Totale risorse variabili non soggette a limite		2.676,63	
	TOTALE RISORSE VARIABILI		9.061,02	6.384,39
	TOTALE DELLE RISORSE SOGGETTE A LIMITE		19.787,90	19.787,90
	TOTALE DELLE RISORSE NON SOGGETTE A LIMITE		3.175,43	1.081,20
	TOTALE DELLE RISORSE		22.963,33	20.869,10

IL FONDO ASSUME IL VALORE COMPLESSIVO DI EURO 22.963,33 per l'anno 2018 E DI EURO 20.869,10 per l'anno 2019 (la spesa di personale effettivamente sostenuta nell'anno 2016 è inferiore alla media della spesa sostenuta allo stesso titolo nel triennio 2011/2013 e, pertanto viene assicurato il rispetto dell'art.1 comma 557 e comma 557-quater della legge 296/2006, come da ultimo modificato dal comma 5 bis dell'art.3, d.l. 24/6/2014 n. 90, convertito in legge 11.8.2014 n. 114)

In merito al fondo incentivo per la progettazione, dopo le modifiche apportate all'art.113 del d.lgs. 50/2016, dalla legge di bilancio 2018, è da considerare al di fuori del tetto del trattamento accessorio, indicazione dettata dalla deliberazione della Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti n. 6/2018

I compensi per incentivi tecnici verranno aggiornati in base ai lavori che si affideranno successivamente alla data del presente.

Si ritiene di non inserire nel calcolo, la produttività del dipendente FRANZIN Alberto, che è assunto presso questo ente per 20 ore e poi in convenzione per altre 14 ore dal Comune di Cossano C.se, che, previo accordo tra i comuni, rimborserà il costo, quindi da calcolarsi a parte,

trattandosi di spesa non effettivamente sostenuta da questo ente , non rientrante nel computo.

Entro febbraio 2019 le parti si impegnano a riequilibrare il contratto decentrato al contratto nazionale sia per la parte giuridica, che per la parte economica

Le parti si impegnano, inoltre, in occasione dei criteri per la ripesatura delle P.O. a valutare la possibilità, qualora la norma lo preveda, di integrare la somma del fondo dedicata al valore ed al risultato delle P.O., entro il 20 maggio 2019.

Nella destinazione delle risorse si ritiene in base all'art. Art. 56 quinquies di destinare , a decorrere dal 2019, un'ulteriore indennità di servizio esterno pari ad 1 euro per giorni di servizio (225) alla vigilessa BODRINO Claudia , per i servizi che espleta. Si richiama il suddetto articolo:

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza , compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. L'indennità di cui al presente articolo :

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;

b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70 -bis.

Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (obiettivi)

Il fondo di cui all'art. 9 è destinato a compensare il personale mediante il riconoscimento del merito e dell'impegno, quantitativo e qualitativo, nel lavoro di gruppo e/o individuale per il raggiungimento degli obiettivi e lo svolgimento delle attività dell'ente e verrà utilizzato come segue:

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE 2018-2019 DESTINAZIONE STORICHE VINCOLATE

	VOCE	RIFER.CONTRATTUALE	IMPORTO 2018	2019
1	Progressioni orizzontali anni precedenti	CCNL 2016-2018 art.68 comma 1	8.849,36	8.849,36
2	Indennità di comparto	CCNL 2016-2018 art.68 comma 1	3.975,01	4.557,41
	Totali destinazioni storiche vincolato		12.824,37	13.406,77
	Di cui soggette a limite		12.325,57	12.325,57
	Di cui non soggette a limite		498,80	1.081,20
		DESTINAZIONE RISORSE DISPONIBILI		
3	Premi correlati alla performance individuale	CCNL 2016-2018 art 68 comma 2		
4	Premi correlati alla performance collettiva	CCNL 2016-2018 art.68 comma 2	4.222,33	3.997,33
5	Indennità condizioni di lavoro	CCNL 2016-2018 art. 70 bis	840,00	840,00

6	Indennità di turno	CCNL 2016-2018 art. 68 comma 2 lett.d		
7	Indennità di reperibilità	CCNL 2016-2018 art.68 coma 2 lett.d		
8	Compensi specifiche responsabilità	CCNL 2016-2018 art.70 quinquies	2.400,00	2.400,00
9	Indennità di servizio esterno	CCNL 2016-2018 art.56 quinquies		225,00
10	Indennità di funzione	CCNL 2016-2018 art.56 sexies		
11	Compensi previsti da disposizioni di legge per incentivi –condono edilizio	CCNL 2016-2018 art. 68 comma 2 lett.g		
12	Compensi previsti da disposizioni di legge per incentivi ICI	CCNL 2016-2018 art.68 comma 2 lett.g		
13	Progressioni orizzontali anno in corso	CCNL 2016-2018 art.68 comma 2 lett.j		
14	Compensi previsti da disposizioni di legge per incentivi funzioni tecniche	CCNL 2016-2018 art.	2.676,63	
15	Compensi previsti da disposizioni di legge per incentivi Istat	CCNL 2016-2018 art.68 comma 2 lett.g		
	Totali destinazione risorse disponibili		10.138,96	7.462,33
	Di cui soggette a limite		7.462,33	7.462,33
	Di cui non soggette a limite		2.676,63	--
	TOTALE RISORSE SOGGETTE A LIMITE		19.787,80	19.787,90
	TOTALE RISORSE NON SOGGETTE A LIMITE		3.175,43	1.081,20
	TOTALE RISORSE		22.963,33	20.869,10

Le parti stabiliscono di destinare il fondo relativo alla performance collettiva ai dipendenti per compensare il raggiungimento di obiettivi che verranno stabiliti dall'amministrazione.

Valutazione delle prestazioni individuali

La valutazione delle prestazioni individuali viene effettuata sulla base dei seguenti criteri individuali:

- | | |
|--|------------------|
| ▪ Capacità tecnica | massimo punti 15 |
| ▪ Capacità propositiva | massimo punti 10 |
| ▪ Rispetto dei tempi | massimo punti 10 |
| ▪ Conseguimento degli obiettivi (*) | massimo punti 50 |
| ▪ Capacità relazionale nel Comune | massimo punti 5 |
| ▪ Capacità relazionale con l'utenza | massimo punti 5 |
| ▪ Adattamento a variazione organizzativa | massimo punti 5 |

Totale

punti 100

- (*) la voce "conseguimento degli obiettivi" è strettamente collegata al raggiungimento degli stessi, assegnati nel precedente art. 10. La valutazione della voce verrà espressa secondo i seguenti punteggi:
- punti da 0 a 29: obiettivo non raggiunto
 - punti da 30 a 49: obiettivo parzialmente raggiunto
 - punti 50: obiettivo completamente raggiunto

Sono istituite cinque fasce di giudizio sintetico:

- ottimo punti: da 96 a 100
- distinto punti: da 85 a 95
- buono punti: da 65 a 84
- sufficiente punti: da 55 a 64
- insufficiente punti: da 0 a 54

Il compenso verrà erogato al raggiungimento del giudizio di almeno "sufficiente" e verrà graduato secondo le seguenti percentuali:

- ottimo: 100%
- distinto: 90%
- buono: 70%
- sufficiente: 50%

La scheda di valutazione individuale sarà compilata dal segretario comunale e riguarderà le prestazioni e non le caratteristiche delle persone ed è rapportata ai risultati complessivi: Le risorse non attribuite verranno redistribuite a tutto il personale che ha raggiunto la fascia più alta (ottimo).

Ai fini dell'applicazione della disciplina di cui agli articoli 8 e 11 del CCNL e delle successive modifiche ed integrazioni si individuano le posizioni organizzative secondo i criteri generali, autonomamente predeterminati, tenendo conto dei parametri seguenti:

- a) Dimensioni organizzative
- b) Responsabilità e relazioni
- c) Professionalità
- d) Gestione

Conseguentemente, le parti sulla base della disciplina indicata al precedente comma 1) concordano su fatto che le figure professionali sono valutate dal nucleo di valutazione e nominate dal Sindaco.

Progressioni orizzontali e verticali

Non si prevedono progressioni nel corso dell'esercizio 2018.

Permangono, comunque, i seguenti criteri già individuati in sede di contrattazione 2016 per l'attribuzione delle progressioni:

- Avere un rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- Maggiore anzianità di servizio;
- Avere un'anzianità di servizio di almeno dieci anni nella posizione economica attualmente ricoperta;
- Non aver ricevuto, nell'ultimo triennio, sanzioni disciplinari pari o superiori al rimprovero verbale, anche se formalizzato per iscritto;
- Valutazione del comportamento organizzativo, rilevata dalla media dell'ultimo triennio superiore a 90/100;

- Avere prestato almeno 350 giorni di presenza in servizio effettivo nel biennio precedente; concorrono a formare il totale dei giorni utili ai fini di cui sopra le seguenti voci:
 - Permessi retribuiti al 100%
 - Infortuni per cause di servizio
 - Astensione obbligatoria per maternità
 - Permessi per motivi sindacali non a tempo pieno
 - Ferie
 - Ricoveri ospedalieri, day hospital e comunque, qualsiasi assenza determinata da patologie che richiedono terapie salvavita.
 La redazione della relativa valutazione verrà effettuata dal segretario comunale.

Le parti concordano che saranno applicate le norme vigenti e le norme contenute nel regolamento degli uffici e dei servizi.

Riduzione dell'orario di lavoro

La riduzione dell'orario di lavoro sarà oggetto di discussione e applicazione in caso di richieste e necessità.

SVILUPPO DELLE ATTIVITA' FORMATIVE

Formazione

Verrà annualmente destinata nel rispetto del CCNL una quota percentuale derivante del monte salari dell'anno precedente per la formazione del personale.

La formazione dovrà nel tempo riguardare tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata nel biennio contrattuale, secondo una programmazione concordata tra le parti, suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:

- a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
- a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
- alla progressione economica orizzontale e verticale del personale.

E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale. In tal caso i formatori dovranno restituire all'interessato e all'Ente un attestato di frequenza contenente valutazione in trentesimi dell'apprendimento o della prova finale.

L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità che la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico.

L'esito di tale impegno sarà l'elaborazione di un portafoglio di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione, ottenuto con l'utilizzo di metodologie che facciano riferimento agli approcci più avanzati nel campo della gestione del personale per competenze.

A tal fine si può prevedere l'attivazione di un gruppo di lavoro interno all'Ente affiancato eventualmente da esperti esterni che identifichino quali sono le soglie delle competenze distintive necessarie sia per l'evoluzione dei ruoli che per la crescita dell'apprendimento organizzativo.

La somma stanziata sul bilancio di ciascun anno e non utilizzata nel corso dell'esercizio finanziario è vincolata al riutilizzo con le stesse finalità nell'esercizio successivo.

PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. In accordo e con la collaborazione del R.I.S. vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature o degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio o di rischio.
2. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

Ai sensi dell'art. 67 commi 11 e 12 copia della presente sarà trasmessa alla Corte dei Conti, tramite il Ministero dell'Economia e delle Finanze- Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato , con certificazione sulla corretta applicazione delle disposizioni da parte dell'organo di revisione dell'ente. Il documento sarà pubblicato sul sito web dell'ente al fine di garantire la piena visibilità ed accessibilità delle informazioni ai cittadini.

In originale firmato:

Per la parte pubblica:

dr. Dabraio Giuseppe

Per la parte sindacale:

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

Mecca Vittorio

ALBIANO D'IVREA LI 17.12.2018

