

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2017

Oggetto del contratto

Art. 1 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Il presente contratto ha effetti normativi/economici per il periodo 1° gennaio 2017 – 31 dicembre 2017 e concerne l'utilizzo del fondo di cui all'art. 32 del CCNL 22 gennaio 2004, per l'anno 2017, come quantificato secondo le risultanze dell'**allegato 1**.

Utilizzo delle risorse

Art. 2 - Utilizzo del fondo.

Il fondo di cui al precedente articolo, ai sensi dell'art. 17 CCNL 1° aprile 1999 e delle disposizioni del titolo V CCNL 22 gennaio 2004, per gli istituti contrattuali di cui all'**allegato 2**, costituente parte integrante e sostanziale del presente documento, è utilizzato secondo quanto indicato nei successivi articoli.

Art. 3 - Posizioni Organizzative.

Gli incarichi di posizione organizzativa sono attribuiti dai dirigenti al personale di categoria D, nei limiti del fondo disponibile risultante dall'**allegato 2, e comunque non superiore a € 58.075,00**, nel rispetto delle disposizioni previste dalle norme contrattuali ed in applicazione delle deliberazioni adottate dall'Ente in materia.

Art. 4 - Progressione economica all'interno della categoria.

Per l'anno 2017 vengono previste progressioni orizzontali all'interno delle categorie, con i criteri contrattati nell'accordo stralcio per le progressioni orizzontali anno 2016 e 2017, siglato in data 27 maggio 2016 e che si riportano di seguito, per un fondo disponibile pari ad **€ 14.939,19**:

CRITERI per l'ammissione alla progressione:

- 1) Il budget per le PEO 2016 che ammonta a € 14.939,19 è unico e non suddiviso per categorie;
- 2) 2 anni di servizio presso l'Ente (essere alle dipendenze del Comune di Rivalta entro il 31/12/2013 per il 2016 ed entro il 31/12/2014 per il 2017);
- 3) Non aver avuto procedimenti disciplinari superiori al rimprovero scritto nell'anno precedente;
- 4) Essere inquadrato nella posizione economica di provenienza da più tempo ovvero

in caso di posizione iniziale essere in servizio da più tempo con contratto pubblico;

- Per l'anno 2017 la progressione avrà decorrenza 1° gennaio 2017;

La progressione sarà attribuita in base alla valutazione con scheda utilizzata per la valutazione dei comportamenti organizzativi.

- Per la PEO 2016 la valutazione sarà effettuata al 30/9/2016;
- Per la PEO 2017 la valutazione sarà effettuata su tutto l'anno 2016;
- Per aver diritto alla PEO occorre una valutazione superiore a 60 punti;
- A parità di punteggio prevale il dipendente che ha la maggiore anzianità di servizio.

Art. 5 - Particolari responsabilità (Art.17, comma 2, lett.f) del ccnl 1/4/99).

Gli incarichi di particolare responsabilità possono essere attribuiti al personale, come stabilito dall'art. 17 del CCNL 1° aprile 1999, nell'ambito del fondo individuato nell'**allegato 2**, in applicazione dei criteri già concordati dalla delegazione trattante allegati al verbale dell'incontro in data 11 marzo 2014.

Stima 2017 € 6.992,00

Art. 6 - Particolari responsabilità (Art.17, comma 2, lett.i) del ccnl 1/4/99).

L'indennità di Particolari Responsabilità è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale degli Enti, e derivante dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe ed Elettorale.

Il compenso per le specifiche responsabilità delle categorie B, C e D attribuite con atto formale dell'Ente, ai sensi dell'art. 36, comma 2, del CCNL 22.1.2004, viene stabilito nell'importo di € 300,00 annui lordi.

Il suddetto importo non è cumulabile con l'indennità prevista per specifiche responsabilità di cui all'art. 5, se erogata con la stessa motivazione.

L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Dirigente, previa verifica da parte dello stesso della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra e delle risorse all'interno del fondo di produttività.

Stima 2017 € 2.700,00

Art. 7 – Asilo nido estivo (Art. 31 CCNL 14/9/2000).

- La partecipazione del personale addetto all'asilo nido, alle attività con i bambini durante il mese di luglio, viene compensata con i seguenti importi:

€ 31,00 per ogni giorno lavorato per le educatrici.

Il fondo massimo complessivo è di € 3.100,00

Art. 8 - Compensi incentivanti la produttività e il miglioramento dei servizi.

Le risorse per compensare la produttività e il miglioramento dei servizi sono quantificate nell'**allegato 1** e sono destinate a compensare la realizzazione degli obiettivi contenuti nel piano esecutivo di gestione approvato annualmente dalla Giunta comunale. Le medesime sono erogate al personale che partecipa alla realizzazione dell'obiettivo stesso sulla base dei parametri e dei criteri che seguono:

- *45% in base a inquadramento e grado di raggiungimento degli obiettivi,*
- *55% in base a valutazione dei comportamenti organizzativi con scheda di valutazione*

In relazione all'importo di cui all'art. 1), destinato nel 2017 ai compensi in oggetto, le parti danno atto che non esistono nel 2017 somme destinate alla "Produttività generale", sicché ad ogni progetto viene assegnato un valore economico, così come riportato di seguito, approvato dalla Giunta comunale con la Deliberazione concernente determinazioni ed indirizzi relativi alla contrattazione integrativa aziendale anno 2017.

Ogni obiettivo è dotato di risorse economiche, umane e strumentali.

Al fine della valutazione della presenza in servizio del personale che partecipa ai compensi incentivanti la produttività ed il miglioramento dei servizi, si applicano i seguenti criteri:

- il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, partecipa alla distribuzione del fondo in proporzione alla percentuale del proprio orario di servizio;
- il personale di nuova assunzione, compreso quello a tempo determinato, partecipa alla distribuzione del fondo in rapporto al periodo di servizio effettuato, a condizione che sia almeno pari a mesi sei;
- il personale cessato durante l'anno che abbia prestato servizio per almeno sei mesi, percepisce l'incentivo pari ai dodicesimi del totale corrispondenti ai mesi di servizio.
- sono equivalenti a presenza in servizio: permessi retribuiti al 100%, infortuni per cause di servizio, congedo obbligatorio di maternità, permessi per motivi sindacali non a tempo pieno, recuperi lavoro straordinario, ferie e recuperi festività, assenze per malattia conseguenti a gravi patologie.

Progetti specifici:

- La partecipazione del personale dell'asilo nido alle attività del Progetto sostegno alla genitorialità

Il progetto comprende la realizzazione di incontri tematici in materia di sostegno alla genitorialità con l'utilizzo delle risorse umane in servizio presso i nidi comunali e la partecipazione del personale alle iniziative nell'ambito dei progetti rivolti alla prima infanzia e finanziati dalla Compagnia di San Paolo e dalla Regione Piemonte.

Il fondo massimo complessivo è di € 4.500,00

- La partecipazione del personale di Polizia locale alle attività del Progetto orario flessibile, è compensata come illustrato nel progetto medesimo

Il fondo massimo complessivo è di € 53.000,00

- La partecipazione del personale al progetto di sgombero neve viene garantito dalla squadra operai attraverso specifico progetto.

Il fondo massimo complessivo è di € 7.500,00

La partecipazione del personale al PROGETTO BONIFICA AMIANTO, è compensata come illustrato nel progetto medesimo

Il fondo massimo complessivo è di € 3.700,00;

La partecipazione del personale al PROGETTO ATTIVITA' DI SUPPORTO AGLI EVENTI CULTURALI ED A MANIFESTAZIONI PUBBLICHE DIVERSE, è compensata come illustrato nel progetto medesimo

Il fondo massimo complessivo è di € 6.300,00;

La partecipazione del personale al PROGETTO GESTIONE IMPIANTI AUDIO E VIDEO, è compensata come illustrato nel progetto medesimo

Il fondo massimo complessivo è di € 3.000,00;

La partecipazione del personale al PROGETTO BIBLIOTECA AL CASTELLO, è compensata come illustrato nel progetto medesimo

Il fondo massimo complessivo è di €10.000,00

La partecipazione del personale al PROGETTO GESTIONE DATABASE SEGNALAZIONI è compensata come illustrato nel progetto medesimo

Il fondo massimo complessivo è di € 1.600,00;

La partecipazione del personale al PROGETTO DEMATERIALIZZAZIONE DOCUMENTI UFFICIO COMMERCIO è compensata come illustrato nel progetto medesimo

Il fondo massimo complessivo è di € 1.600,00;

La partecipazione del personale al PROGETTO DEMOGRAFICI (TENERE CONTO DELLE APERTURE DELLO SPORTELLO E RELATIVA FLESSIBILITA') è compensata come illustrato nel progetto medesimo

Il fondo massimo complessivo è di € 6.400,00;

La partecipazione del personale al PROGETTO IL RISPETTO DEGLI ACCORDI TERRITORIALI è compensata come illustrato nel progetto medesimo

Il fondo massimo complessivo è di € 550,00;

La partecipazione del personale al PROGETTO PARI OPPORTUNITA' E POLITICHE SOCIALI è compensata come illustrato nel progetto medesimo

Il fondo massimo complessivo è di € 1.100,00;

La partecipazione del personale al PROGETTO UFFICIO SCUOLA ASILO NIDO è compensata come illustrato nel progetto medesimo

Il fondo massimo complessivo è di € 2.100,00;

La partecipazione del personale al PROGETTO RIVALTA AI RIVALTESI è compensata come illustrato nel progetto medesimo

Il fondo massimo complessivo è di € 4.250,00;

La partecipazione del personale al PROGETTO UFFICIO PERSONALE è compensata come illustrato nel progetto medesimo

Il fondo massimo complessivo è di € 1.600,00;

La partecipazione del personale al PROGETTO UFFICIO RAGIONERIA è compensata come illustrato nel progetto medesimo

Il fondo massimo complessivo è di € 2.600,00;

Art. 9 - Procedura di valutazione del personale che partecipa a progetti di miglioramento dei servizi e di incremento della produttività.

La valutazione è di competenza dei dirigenti, secondo la seguente procedura operativa:

- 1) il dirigente, entro il mese successivo all'approvazione, illustra gli obiettivi da conseguire contenuti nel PEG, ovvero i progetti speciali, ed i criteri di valutazione del comportamento organizzativo, ciò al fine di favorire il più alto grado possibile di partecipazione dei lavoratori, i quali potranno avanzare considerazioni e proposte intorno alla fattibilità tecnica delle iniziative da perseguire;
- 2) in apposita conferenza di servizio potranno essere introdotte misure necessarie all'ottenimento del risultato di struttura, a seguito di una verifica intermedia del grado di raggiungimento del risultato ad opera del dirigente competente;
- 3) alla chiusura dell'esercizio i dirigenti procedono alla valutazione del personale assegnato al settore (la conferenza dei dirigenti, presieduta dal Segretario Generale, valuta la congruenza e, per quanto attiene al metodo, l'omogeneità delle valutazioni espresse con i criteri contenuti nel presente accordo);
- 4) il dirigente provvederà a consegnare agli interessati la scheda di valutazione individuale, nella quale saranno esplicitati i singoli punteggi conseguiti per ciascun indicatore;
- 5) il dipendente può proporre istanza di revisione del punteggio attribuito alla propria scheda di valutazione, entro 15 giorni dal ricevimento della medesima, all'Organismo Indipendente di Valutazione OIV. La procedura deve concludersi entro 60 giorni dal ricevimento dell'istanza con risposta scritta al dipendente.

Art. 10 - Indennità di rischio.

Ai sensi dell'art.37 del CCNL 14 settembre 2000, vengono individuate le seguenti prestazioni di lavoro con esposizione a rischio (stima 2017 **€ 2.700,00**):

- Personale della squadra operai.

Art. 11 - Indennità di turno.

Resta confermata l'erogazione dell'indennità di turno al personale della polizia municipale e al personale ausiliario asilo nido, secondo le prescrizioni dell'art. 22 del CCNL 14 settembre 2000 (stima 2017 = **€ 28.000,00** – PM compresi nelle risorse del progetto + **€ 3.500,00** per i restanti aventi diritto).

Art. 12 - Indennità di maneggio valori.

L'indennità in oggetto viene riconosciuta ai dipendenti che maneggiano in via continuativa denaro contante ed è erogata a fine anno previo provvedimento del Dirigente che attesta l'ammontare del denaro maneggiato ed il periodo in cui lo stesso è stato maneggiato. L'indennità in oggetto si applica sulla base della seguente parametrizzazione (stima 2017 = **€ 3.300,00**):

quantità denaro maneggiato	ammontare indennità per giornata
- fino a 24.999,99 euro	€ 0,52
- da 25.000,00 a 49.999,99 euro	€ 1,00
- oltre 50.000,00 euro	€ 1,55

Art. 13 Indennità di reperibilità di stato civile.

Il personale che garantisce il servizio reperibilità di stato civile, percepisce il compenso per reperibilità ai sensi dell'art. 23 del CCNL 14 settembre 2000 (stima 2017 = **€ 300,00**).

Le parti verificheranno per l'anno 2018 la possibilità di effettuare altre progressioni orizzontali nel rispetto delle risorse stabili disponibili.

Rivalta, lì 22 dicembre 2017

Letto, concordato e sottoscritto
Per la Parte pubblica

F.to in originale

Iris IMBIMBO
Tonino SALERNO

**Per la Parte sindacale
OO.SS.**

F.to in originale
DICCAP SULPL Piero PRIMUCCI
CGIL Daniele ZANGROSSI
UIL FPL Maurizio CUTAIA

R.S.U.

F.to in originale
Francesco CORRADO
Fiorella RAMBAUDI
Sara SCHIFANO
Maria Anna MURATORE