

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2018

Premessa

Le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa. A tal fine, tenuto conto che l'ultimo contratto triennale sottoscritto ha riguardato il periodo 2016-2018, hanno convenuto sulla durata annuale del presente CCI, dandosi atto che, in tal modo, il prossimo CCI, relativo al periodo 2019-2021 potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale:

In questa prima fase, relativa all'anno 2018, si procederà a costituire il Fondo delle Risorse destinate ad incentivare il personale secondo le nuove disposizioni contrattuali, mentre la destinazione delle risorse verrà definita in attuazione della clausola di ultra attività del Contratto Integrativo 2017.

Le parti convengono che i nuovi istituti sia normativi che economici del contratto 21.05.2018 avranno decorrenza 01.01.2019.

In applicazione di quanto previsto dell'art 8 del CCNL 21.05.2018, le parti convengono altresì di avviare nei prossimi mesi le trattative per la definizione del Contratto integrativo triennale 2019-2021. Le parti convengono inoltre che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di CCNL nazionale, che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

Oggetto del contratto

Art. 1 - Costituzione del fondo risorse decentrate.

Il presente contratto ha effetti normativi/economici per il periodo 1° gennaio 2018 – 31 dicembre 2018 e concerne l'utilizzo del fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018, per l'anno 2018, come quantificato secondo le risultanze dell'**allegato 1**.

Pertanto lo stesso è stato depurato delle risorse destinate nell'anno 2017 al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative nella misura di **€ 58.075,00**.

Utilizzo delle risorse

Art. 2 - Utilizzo del fondo.

Il fondo di cui al precedente articolo, ai sensi dell'art. 68 CCNL 21.05.2018, 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 - Progressione economica all'interno della categoria.

Per l'anno 2018 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 **€ 7.500,00**:

CRITERI per l'ammissione alla progressione:

- 1) Il budget per le PEO 2018 che ammonta a € 7.500,00 è unico e non suddiviso per categorie;
 - 2) 2 anni di servizio presso l'Ente (essere alle dipendenze del Comune di Rivalta entro il 31/12/2015 per il 2018);
 - 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 2018 la progressione avrà decorrenza 1° giugno 2018;

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

- Per la PEO 2018 la valutazione sarà effettuata su tutto l'anno 2018;
- 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.

Le parti concordano che alla progressione 2018 non saranno ammessi i dipendenti che abbiano già ottenuto una progressione negli anni 2016 e 2017.

Art. 4 - Particolari responsabilità (ex art.17, comma 2, lett. f) del CCNL 01.04.99 ora art. 70 quinquies c.1 CCNL 21.05.2018).

Gli incarichi di particolare responsabilità possono essere attribuiti al personale 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 2018 € 6.992,00

Art. 5 - Particolari responsabilità (ex art.17, comma 2, lett.i) del CCNL 01.04.99 ora art. 70 quinquies c.2 CCNL 21.05.2018).

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 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. 4, 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 2018 € 2.700,00

Art. 6 – Performance individuale.

Le risorse per compensare la performance individuale sono quantificate nell'**allegato 2** 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 2018 ai compensi in oggetto, le parti danno atto che le somme destinate alla "Produttività generale" ammontano a € **14.975,49**.

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.

Art. 7 - Progetti per il conseguimento di obiettivi dell'Ente.

L'Amministrazione, ai sensi, dell'art. 67 c. 5 CCNL 21.05.2018, ha destinato con Deliberazione di G. C. n. 251 del 20.11.2018 la somma complessiva di € **70.000,00** al fine di sostenere gli oneri del trattamento accessorio del personale per il conseguimento degli obiettivi sotto riportati:

- 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 € 4.000,00

- Asilo nido estivo

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

- Incentivi al personale di P.M. per progetto di potenziamento dei servizi di sicurezza e controllo stradale (art. 56 quater CCNL 21.05.2018)

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

Il fondo massimo complessivo è di € 30.000,00

- Incentivi al personale per il progetto di sgombero neve

Viene garantito alla squadra operai l'incentivo succitato attraverso specifico progetto.

Il fondo massimo complessivo è di € 8.500,00

- Incentivi al personale per la partecipazione del personale al Progetto bonifica amianto

Viene garantito al personale dell'Ufficio tecnico l'incentivo come illustrato nel progetto medesimo

Il fondo massimo complessivo è di € 2.500,00;

- Incentivi alla partecipazione del personale al progetto Attività di supporto agli eventi culturali ed a manifestazioni pubbliche diverse

L'attività di supporto organizzativo del personale comunale in occasione degli eventi e manifestazioni in ambito culturale viene compensata come illustrato nel progetto medesimo

Il fondo massimo complessivo è di € 8.500,00;

- Incentivi per la partecipazione del personale al Progetto gestione impianti audio e video è compensata come illustrato nel progetto medesimo

Il fondo massimo complessivo è di € 1.250,00;

- **Incentivi** alla partecipazione **del personale al Progetto apertura serale della biblioteca**, è compensata come illustrato nel progetto medesimo

Il fondo massimo complessivo è di € 5.150,00

- **Incentivi** alla partecipazione **del personale al Progetto supporto agli eventi a carattere continuativo**

Il progetto è finalizzato a garantire durante gli eventi a carattere continuativo in programma al castello, la presenza di personale che possa accogliere i visitatori e controllare che vi sia un comportamento corretto e rispettoso del luogo in particolare nei giorni di sabato e di domenica

L'attività viene compensata come illustrato nel progetto medesimo

Il fondo massimo complessivo è di € 5.000,00;

- **Incentivi** alla partecipazione **del personale al Progetto Rivalta ai Rivaltesi**

La conclusione del progetto biennale è compensata come illustrato nel progetto medesimo

Il fondo massimo complessivo è di € 1.000,00;

- **Incentivi** per la partecipazione **del personale al Progetto attività di gestione dei profili social dell'ente** è compensata come illustrato nel progetto medesimo

Il fondo massimo complessivo è di € 1.000,00;

Art. 8 - 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, al Nucleo di Valutazione. La procedura deve concludersi entro 60 giorni dal ricevimento dell'istanza con risposta scritta al dipendente.

Art. 9 – Indennità condizioni di lavoro (ex art. 70 bis CCNL 21.05.2018)

Vengono compensate le seguenti attività:

- disagiate (Asilo nido)	€ 1.500,00;
- esposte al rischio (Operai)	€ 2.550,00;
- maneggio valore	€ 3.300,00

L'indennità di maneggio valori 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:

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

La quantificazione suesposta deriva dall'applicazione per l'anno 2018 del CCDI 2017.

Art. 10 - Indennità di turno (art. 23 CCNL 21.05.2018).

Resta confermata l'erogazione dell'indennità di turno al personale della polizia municipale.

Spesa stimata 2018 € 23.500,00

Art. 11 - Indennità di reperibilità di stato civile.

Il personale che garantisce il servizio reperibilità di stato civile, percepisce il compenso per reperibilità stimato per l'anno 2018 in **€ 300,00**. Tale stima deriva dall'applicazione per l'anno 2018 del CCDI 2017.

Art. 12 – Indennità di riposo compensativo (ex art. 24 CCNL 14.09.2000)

L'indennità di riposo compensativo viene stimata per l'anno 2018 in **€ 6.050,00**

Art. 13 – Incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI

Gli incentivi vengono erogati sulla base della previsione dell'apposito Regolamento Comunale e per l'anno 2018 sono quantificati in **€ 6.819,48**.

Art. 14 – Sponsorizzazioni (art. 43 L. 449/97)

Gli incentivi vengono erogati sulla base della previsione dell'apposito Regolamento Comunale e per l'anno 2018 sono quantificati in **€ 952,38**.

Regolamento incentivi tecnici

Ai sensi dell'art. 113 D. Lgs. 50/2016 e s.m.i. con nota del 24.10.2018 è stata trasmessa alle OO.SS. e alle RSU bozza del Regolamento Incentivi per Funzioni Tecniche. Nella seduta odierna da parte delle OO.SS. non sono state sollevate eccezioni e pertanto il predetto regolamento verrà sottoposto all'approvazione consiliare nel prossimo mese di dicembre.

Rivalta di Torino, lì 12 dicembre 2018

Letto, concordato e sottoscritto

Per la Parte pubblica

Il Segretario Generale

Il Dirigente Settore Affari Generale, Legali e Servizi alla Persona

Il Dirigente Settore Finanziario

Per la Parte sindacale - OO.SS.

CISL Maffucci Alessandro

CGIL Daniele ZANGROSSI

UIL FPL Maurizio CUTAIA

Per la Parte sindacale - R.S.U.

Balestrieri Annalisa

Soffritti Maura

Coluccio Andrea

Corrado Francesco

Natale Maurizio

Schifano Sara

Vardanega Tiziana

UTILIZZO	
	2018
Totale risorse stabili	243.480,50
Totale risorse variabili	132.374,00
Totale	375.854,50
Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 1 (DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA)	
a) differenziale progressioni economiche a regime	
b) progressioni economiche anni precedenti	173.609,55
c) indennità di comparto	50.302,55
d) incremento delle indennità personale educativo asili nido	4.803,05
e) indennità personale ex-VIII qualifica	
TOTALE utilizzi vincolati	228.715,15
RISORSE DISPONIBILI PER ULTERIORI UTILIZZI NELL'ANNO IN CORSO	147.139,35
di cui parte fissa	14.765,35
Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 2	
	2018
a) performance	14.975,49
c) indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 2018):	
c.1) indennità di rischio	2.550,00
c.2) indennità di disagio ex turno nidi	1.500,00
c.3) indennità maneggio valori	3.300,00
d) indennità di turno (art. 23 CCNL 2018)	23.500,00
e) compensi per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies CCNL 2018)	
e1) specifiche responsabilità categorie B, C e D, che non risultino incaricato di posizione organizzativa	6.992,00

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

e2) resp stato civile qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale	2.700,00
f) indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 2018)	300,00
g) indennità di riposo compensativo (art. 24 CCNL 14/9/2000)	6.050,00
i) indennità di funzione personale P.M. cat. C/D (art. 56-sexies CCNL 2018)	
l) indennità servizio esterno di vigilanza (art. 56-quinquies CCNL 2018)	
j) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili	7.500,00
m) incentivi a personale P.M. per progetti di potenziamento dei servizi di sicurezza e controllo stradale (art. 56-quater CCNL 2018)	30.000,00
n) progetti per il conseguimento di obiettivi dell'ente (art. 67, c. 5, lett. b, CCNL 2018)	
<i>progetto NEVE</i>	8.500,00
<i>progetto nido estivo</i>	3.100,00
<i>progetto genitorialità</i>	4.000,00
<i>Progetti per manifestazioni, biblioteca e comunicazione</i>	20.900,00
<i>Conclusione progetto "Rivalta ai rivaltesi"</i>	1.000,00
<i>Conclusione progetto bonifica Amianto</i>	2.500,00
o) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 68, c. 2, lett. g, CCNL 2018)	
o.1) incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p, D. Lgs. 15.12.1997, n. 446)	6.819,48
o.2) incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma	
o.3) compensi professionali Avvocatura dell'ente (art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma, c. 7)	

art. 67, comma 3, lett. b), CCNL 21/05/2018	Economie da piani di razionalizzazione - art. 16, commi 4 e 5, D.L. 98/2011				
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT				
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi progettazioni ex art. 92, c. 5 e 6, D.Lgs. n. 163/2006 (fino al 18/08/2014); compensi fondo progettazione e innovazione art. 13-bis D.L. n. 90/2014 (dal 19/08/2014 al 18/04/2016)				
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi recupero evasione Ici art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997	8.636,04	9.926,75	6.819,48	
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - altri - tra cui i compensi per condono edilizio art. 32, comma 40, D.L. n. 269/2003 e gli incentivi per le funzioni tecniche art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 (dal 19/04/2016 al 31/12/2017)				
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1° gennaio 2018)				
art. 67, comma 3, lett. d), CCNL 21/05/2018	Frazione di R.I.A. personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione				
art. 67, comma 3, lett. e), CCNL 21/05/2018	Eventuali risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina dello straordinario	12.321,50	13.292,13	16.581,88	
art. 68, comma 1, ultimo periodo, CCNL 2018	risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.	14.152,42	12.969,28	6.969,10	
art. 67, comma 3, lett. f), CCNL 21/05/2018	Risorse derivanti da rimborsi spese notificazioni degli atti dell'Amministrazione finanziaria (art. 54 del CCNL 14/09/2000)				
art. 67, comma 3, lett. h) e comma 4, CCNL 21/05/2018	Incremento contrattabile fino all'1,2 % del monte salari anno 1997	28.828,94	28.828,94	28.828,94	
art. 67, comma 3, lett. i) e comma 5, lett. b), CCNL 21/05/2018	Risorse per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano delle performance o in analoghi strumenti di programmazione della gestione, compresi gli incentivi alla Polizia Locale finanziati con proventi sanzioni c.d.s. (art. 56-quater, comma 1, lett. c), CCNL 21/05/2018)	74.200,00	71.150,00	70.000,00	
TOTALE PARTE VARIABILE		138.938,90	137.767,10	132.374,00	