COMUNE DI PRAY (BI)
Protocollo n. 2657
04 LUG. 2017
Cat. ..... Cl. ..... Fasc. .....

Comune di PRAY

Provincia di Biella

SCHEMA DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE

- ANNO 2017 -

(art. 5 del C.C.N.L. dell'1/04/1999, come sostituito dall'art. 4 del C.C.N.L. del 22/01/2004)

Tra la Delegazione Trattante di parte pubblica (delibera G.C. n. 48 del 15/06/2017) composta da:

- Garavaglia Tiziano (Segretario comunale) - Presidente;
- Conti Roberto (Responsabile di servizio);

e

la delegazione sindacale composta da:

- la Rappresentanza Sindacale Unitaria:
  - Carpani Danilo

- le Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di:
  - Paonessa Mario (CGIL-FP)

si conviene e si stipula quanto segue:

1. DISPOSIZIONI GENERALI

DURATA E AMBITO DI APPLICAZIONE:

Il presente contratto decentrato integrativo disciplina le materie che la legge ed i vari contratti collettivi nazionali demandano a tale livello negoziale ed, in particolare, alcuni istituti del trattamento economico del personale non dirigente e le modalità di utilizzo delle risorse del fondo decentrato per l'anno 2017.

2. TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE E COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE STABILI E DELLE RISORSE DECENTRATE VARIABILI

Con deliberazione G.C. n. 47 del 15/06/2017 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2017, per un totale di € 44.578,00. Con lo stesso atto sono stati forniti gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente per l'anno 2017;
La parte fissa pari a Euro 40.947,00 è stata costituita secondo la disciplina prevista dall'art. 31 del C.C.N.L. del 22/01/2004, tenendo conto degli aumenti delle risorse stabili previsti rispettivamente dall'art. 32, commi 1 e 3 CCNL 22/01/2004 (0,62% e 0,50% del monte salari 2001), dall'art. 4, comma 1, CCNL 9/05/2006 (0,50% del monte salari 2003), e dall'art. 8, comma 2, del CCNL 11/04/2008 (0,6% monte salari 2005).

La parte variabile pari a Euro 3.631,00 è stata costituita secondo la disciplina dell'art. 31, comma 2, del C.C.N.L. del 22/01/2004. Sono previste, in particolare, le seguenti risorse variabili:

- Euro 0,00 sensi dell'art. 15, comma 1, lett. m), quali risparmi sul lavoro straordinario relativo all'anno precedente;
- Euro 336,37 ai sensi dell'art. 15, comma 1, lett. k), quali risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale (oneri riflessi compresi);
- Euro 3.282,21 ai sensi dell'art. 15, comma 2, del CCNL 1/04/1999, da definirsi in sede di contrattazione decentrata integrativa, da destinarsi a compensare specifici progetti per il raggiungimento di obiettivi di produttività e di qualità da realizzare nel corso del 2017, in coerenza con gli strumenti di programmazione dell'Ente;
- Euro 0,00 ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1/04/1999 per specifici progetti di miglioramento/potenziamento del servizio oppure per l'attivazione di nuovi servizi;
- Euro 0,00 ai sensi dell'art. 17, comma 5, del CCNL 1/04/1999 per economie derivanti da risorse decentrate non utilizzate nell'anno 2016;

Prendendo atto pertanto di quanto sopra, il fondo costituito per **Euro 44.578,00**, di cui **Euro 40.947,00 di "risorse stabili"** ed **Euro 3.631,00 di "risorse variabili"**, viene ripartito ai sensi dell'art. 17 del CCNL 1/04/1999, come modificato dall'art. 36 del C.C.N.L. stipulato il 22/01/2004 e dall'art. 7 del CCNL 9/05/2006, sulla base dei criteri e degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con deliberazione G.C. n. 47 del 15/06/2017, come segue:

3. <u>DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA, per un totale di Euro 34.282,41</u>:

Le parti prendono atto che una quota pari a Euro 34.282,41 del fondo per le risorse decentrate è destinata a finanziare i seguenti istituti "stabili":

a) fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categorie secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31.03.1999 (lett. b), comma 2, art. 17).

Il fondo per le progressioni economiche per l'anno 2017 ammonta a **Euro 29.971,22** destinato al pagamento delle posizioni economiche già in possesso ed attribuite fino al 31 dicembre 2016);

Tale fondo viene finanziato anche dalle risorse derivanti al pagamento del LED al personale in servizio nell'anno 1998, in quanto, ai sensi dell'art. 7, comma 2, del CCNL 31/03/1999, il trattamento economico corrispondente alla posizione economica di tali dipendenti, prevista dal nuovo CCNL, sostituisce ed assorbe le voci retributive stipendio tabellare e livello economico differenziato.

Ai sensi dell'art. 34, comma 4, del C.C.N.L. del 22/01/2004, gli importi fruiti per progressione economica orizzontale del personale cessato dal servizio per qualsiasi causa, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni (3.307,70);

b) finanziamento indennità di comparto (art. 33 C.C.N.L. 22/01/2004) nella misura di cui allo stesso articolo 33, comma 4, lett. c).

A tal fine per l'anno 2017 verranno prelevate dal fondo decentrato risorse pari a **Euro** 4.026,52

Indennità di Comparto 2017					
N. Dipendenti	Categoria	Mesi lavorati	Importo mensile 01/01/2003	Importo mensile 01/01/2004	Importo annuo Euro
	A				
3 (1)	B	12	6,00	29,58	1.280,88
4 (2) (3)	C	12	7,01	34,45	1.149,34
3 (1)	D	12	7,95	39,00	1.596,30
10			TOTALE		4.026,52

(1) di cui 1 unità per 10/12
(2) di cui una unità per 7/12 al 50%
(3) di cui una unità per 8 gg

Ai sensi del comma 5, art. 33, C.C.N.L. 22/01/2004, le quote di indennità prelevate dalle risorse decentrate sono riacquisite nella disponibilità delle medesime risorse a seguito della cessazione dal servizio, per qualsiasi causa, del personale interessato, per le misure non riutilizzate in conseguenza di nuove assunzioni sui corrispondenti posti;

c) **finanziamento per il personale educativo asilo nido** (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000).
A tale scopo vengono utilizzate risorse pari a Euro **284,67**

Per le quote di fondo di cui alle precedenti lettere a), b) e c) viene disposta la corresponsione mensile di competenza.

4. <u>DESTINAZIONE DEFINITA IN SEDE DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA, per un totale di € 10.295,59</u>

Dedotte le quote destinate a finanziare i predetti "istituti stabili", le restanti risorse disponibili per un importo pari a Euro 10.295,59 vengono utilizzate per compensare attività, particolari responsabilità ed altri istituti premianti, sulla base dei criteri definiti in sede di contrattazione decentrata integrativa e di seguito riportati.

<u>**Compensi per particolari responsabilità e funzioni connesse all'espletamento dei servizi, per un totale di Euro 4.550,92 da ripartire come segue:**</u>

a) **indennità di rischio** (art. 37 CCNL 14/09/2000). Sono destinate a tale finalità le risorse previste per un importo di Euro 720,00.
L''indennità di rischio verrà attribuita al personale svolgente operazioni di lavoro che comportano una continua e diretta esposizione a rischio pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. Tale indennità viene erogata solo per le giornate di effettiva esposizione al rischio.
Viene inoltre stabilito che la predetta indennità sia erogata mensilmente in forma posticipata.
I profili professionali interessati sono:

Profilo profess.	Cat.	N. dip.	Attività rischio
Cuoco	B	1	Adibizione a cucine
Cantoniere	B	1	Utilizzo di automezzi con carico e scarico, contatto con catrame, manutenz. Strade e segnaletica, raccolta rifiuti, taglio ed esbosco, utilizzo di attrezzature e lettriche e manuali

b) **compensi per particolari posizioni di lavoro e responsabilità (lett. f) ed i), comma 2, art. 17).**

Le risorse pari a **Euro 3.000,00** sono destinate a retribuire le seguenti situazioni:
compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le seguenti specifiche responsabilità. In relazione alle caratteristiche organizzative dell'ente vengono individuate le seguenti posizioni di lavoro alle quali competono specifiche responsabilità:

Attività	Servizio	Categ.	N. dip.	% su risorsa disponibile
Resp. procedim.	Segreteria	C	1	16
Resp. procedim.	Anagrafe	D	1	20
Resp. procedim.	Tecnico	C	1	16
Resp. coordinam.	Asilo nido	C	1	16
Resp. procedim.	Tributi	B	1	12
Resp. procedim.	Ragioneria	D	1	20
TOTALE				100

I compensi sono erogabili sino ad un massimo di 2.500 Euro lordi annui individuali (lett. f), comma 2, art. 17, come modificato dall'art. 7, comma 1, del C.C.N.L. 9/05/2006). Per il Responsabile di procedimento uff. Anagrafe l'importo massimo erogabile è comprensivo di quello di cui alla successiva lett. c).

c) compensare le specifiche responsabilità del personale ricoprente la **qualifica di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale** L'importo di tali compensi può essere determinato fino ad un massimo di 300,00 Euro a dipendente, per un fondo complessivo di **Euro 300,00**, che viene ripartito:

Attività	Servizio	Categ.	N. dip.	% su risorsa disponibile
Ufficiale Anagrafe-Stato civile-elettorle	Anagrafe	D	1	100

d) Compensare il **personale docente dell'Asilo Nido** (art. 31, c. 7, CCNL 14/09/2000): L'importo di tale compenso può essere determinato fino ad un massimo di 619,75 Euro a dipendente, per un fondo complessivo di **Euro 194,55** che viene ripartito:

Numero dipendenti	Periodo considerato
2	Mesi 10 da settembre a giugno

e) **compensi per incentivare attività e prestazioni che specifiche norme di legge prevedono per determinate categorie di personale:**
per **Euro 336,37** (di cui € 82,12 quali oneri riflessi) con riferimento all'art. 59, comma 1, lett. p) Dlgs. 446/97 e art. 3, comma 57 L. 662/96, recepite da: art. Regolamento comunale ICI, accordo decentrato del 31/10/2001 ratificato dal delibera G.C. N. 116

del 03/12/2001 e sono relative al recupero dell'evasione dell'imposta comunale sugli immobili. (riferimento per l'anno 2016: delib. G.C. n. 46 del 15/06/2017).

Personale coinvolto: n. 1 unità Servizio gestione entrate tributarie.

f) **Progetto Obiettivo Centro Estivo asilo nido anno 2017: € 0,00**

5. CRITERI E REQUISITI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA:

Per l'anno 2017 si conviene di prevedere le selezioni per le seguenti **progressioni economiche orizzontali,** al cui scopo vengono destinati **€ 2.642,46:**

Dipendenti con anzianità di servizio non inferiore a: Cat A-B: 3 anni Cat C: 4 anni Cat D: 5 anni	da Cat.	a Cat	Mesi presenza	Costo annuo per singolo dipendete (compresa 13° mens.)	Costo annuo complessivo
1	B2	B3	12	756,50	756,50
1	B4	B5	12	328,20	328,20
1	C3	C4	12	701,45	701,45
1	C4	C5	12	846,31	846,31
		TOTALE			2.642,46

I criteri applicativi di selezione per la progressione orizzontale sono riportati nel dettaglio della delibera G.C. n. 56 del 04/09/2014 di approvazione dei criteri per la valutazione delle performance.

Le procedure inerenti l'assegnazione dei passaggi economici sono le seguenti:
- per ogni tipologia di passaggio sarà effettuato un avviso pubblico interno all'ente, del quale verrà data comunicazione a tutti i dipendenti mediante circolare di servizio nel quale saranno specificati i titoli richiesti e/o valutabili, l'eventuale modello di curriculum, la data entro la quale dev'essere presentata la domanda e la documentazione integrativa (nel caso in cui tutte le posizioni siano considerate d'ufficio va indicato il termine entro il quale presentare la documentazione integrativa.
- l'esame della documentazione sarà effettuato dal responsabile dei servizi dei vari settori con il controllo e la sovraintendenza del Segretario Comunale entro 30 giorni dalla scadenza
- la pubblicazione delle graduatorie sarà resa pubblica secondo le seguenti modalità, affissione all'albo pretorio per otto giorni durante i quali ogni dipendente potrà prendere visione di tutti gli atti relativi alla procedura interessata.
- viene stabilito il termine di 10 giorni entro il quale il dipendente, anche assistito dalle OO.SS. A cui conferisce mandato, potrà presentare ricorso interno alla stessa commissione prevista per la produttività, prima di attivare le eventuali normali procedure di contenzioso; l'Amministrazione avrà 10 giorni di tempo entro i quali prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche.
- nell'avviso pubblico saranno specificati inoltre i criteri e la metodologia di valutazione comprensivi della suddivisione dei punteggi. Prima dell'attivazione delle selezioni, gli avvisi vengono inviati alla delegazione sindacale per la necessaria informazione preventiva.

6. <u>Compensi per finalità valutabili connesse alla produttività individuale e collettiva, per un totale di Euro 3.102,21.</u>

(Quota suscettibile d'incremento in seguito ad economie derivanti degli altri fondi)

1.Tutti i servizi ed uffici definiranno i piani d'attività che dovranno interessare l'insieme dei dipendenti.
2.Il sistema di incentivazione del personale si effettuerà sulla base della metodologia sintetizzata nell'allegata tabella "C", utilizzando le schede D1) D2) D3) D4) D5. Per ogni valutazione sarà possibile proporre ricorso con contraddittorio ad una commissione composta dai Responsabili di Settore (escluso quello interessato al ricorso) e dal Segretario Comunale da parte dei soggetti interessati anche assistiti dalla OO.SS. a cui conferisce mandato o da persona di sua fiducia,.
3.Tutti i piani di lavoro, i programmi ecc. nonché le rispettive valutazioni sono portati a conoscenza della delegazione sindacale secondo le procedure dell'informazione.
4.Oltre alle valutazioni finali, nel corso dell'esercizio saranno effettuate le seguenti valutazioni intermedie: almeno una ogni sei mesi nelle quali i responsabili sono tenuti ad indicare gli scostamenti rispetto agli obiettivi e le indicazioni operative per prevenire e correggere eventuali risultati non completamente positivi e insoddisfacenti.
5.Ogni dipendente è portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e quelle relative al gruppo o servizio di riferimento in modo chiaro e completo e avrà diritto di averne copia. La presa visione sarà verificata tramite la sottoscrizione da effettuarsi sotto la responsabilità del responsabile di servizio o ufficio.
6.Durante l'anno ed entro il 30 giugno verrà effettuata una verifica dell'applicazione dell'accordo in particolare per quanto riguarda l'effettiva definizione dei programmi di produttività e la corretta applicazione delle metodologie di valutazione, ove se ne riscontri la necessità
7.Le parti convengono, che il premio incentivante la produttività verrà corrisposto entro il mese di Giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

Una quota di questo istituto, pari a € 500,00 viene riservata al personale dell'ufficio Tributi per progetto relativo al recupero dell'evasione tributaria in materia di IMU, TASI, TARI.

NOTE PER IL CACOLO DELLE PRESENZE/ASSENZE

I compensi di cui al presente punto verranno erogati solo per le giornate di effettiva presenza in servizio.
Per quanto concerne la valutazione delle assenze da considerare presenze in servizio si conviene quanto segue: sono considerate presenze, i permessi retribuiti di cui all'art. 19 del CCNL 6/07/95, astensione obbligatoria per maternità (compresa la maternità anticipata), le ferie e le festività soppresse, i riposi compensativi, le missioni, i permessi sindacali e le assemblee sindacali, e le altre assenze disciplinate da apposite disposizioni (donazione sangue, elezioni a cariche amministrative e politiche, partecipazione ai seggi in occasione di consultazioni politiche, amministrative, referendum, ecc.) assenze Legge 104/92.
Nei procedimenti di liquidazione delle indennità/compensi previste al precedente p.to 4 lett. a)-b)-c)-d), al denominatore assunto a base di calcolo per determinare il periodo di effettivo

servizio è dato il valore di 261, corrispondente ai giorni annui (365) al netto dei sabati e domeniche (104).

NOTE PER LA REDISTRIBUZIONE DELLE ECONOMIE DERIVANTI DALLE LIQUIDAZIONI

Le economie accertate in sede di liquidazione delle indennità/compensi di cui al precedente p.to 4 lett. a), b), c), e d), per effetto del cacolo sulla base delle giornate di effettiva presenza in servizio, verranno redistribuite implementando l'importo del fondo di cui al p.to 6.

Letto, confermato e sottoscritto.

Pray, li 15/06/2017

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

DI PARTE PUBBLICA

LA DELEGAZIONE SINDACALE

RSU

OO.SS. Territoriali

Tabella riepilogativa utilizzo fondo 2017:

- progressioni orizzontali (storiche)	€ 29.971,22
- progressioni orizzontali (nuove)	€ 2.642,46
- indennità di comparto	€ 4.026,52
- indennità fissa personale educativo (1) (2)	€ 284,67
- indennità di rischio	€ 720,00
- indennità di responsabilità/procedimento	€ 3.000,00
- indennità uff. anagrafe/stato civile	€ 300,00
- indennità personale docente asilo nido (1) (2)	€ 194,55
- indennità recupero evasione ICI	€ 336,37
- produttività individuale su progetto obiettivo	€ 3.102,21
TOTALE	€ 44.578,00

(1) Demarchi L.: cessata 31/07/82017
(2) Delponte A.: cessata 08/01/2017

Pellegrino dott. Massimo
Dottore Commercialista
Revisore dei Conti
Studio: Rivarolo Canavese via Cavour 1
Tel. 0124.25.439 - Telefax 0124.424.712

OGGETTO: Comune Pray contrattazione decentrata integrativa per il personale non dirigente

Il sottoscritto revisore dei conti del Comune di Pray visto lo schema di contratto collettivo decentrato integrativo per il personale non dirigente siglato in data 15.06.2017 protocollo Comune di Pray n. 2657 del 04.07.2014 esprime per quanto di competenza parere favorevole.

Lì 24.07.2017

Il Revisore dei Conti

Dott. Massimo Pellegrino