



# CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

## anno 2016

Premesso che:

- in data 13 giugno 2016 è stata sottoscritta una ipotesi del contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente per l'anno 2016;
- il Revisore dei Conti di questo Comune con il verbale in data 5 luglio 2016 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio;
- la Giunta Comunale con deliberazione in data 9 giugno 2016 n. 41 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

In data **18 luglio 2016** ha avuto luogo l'incontro tra:

per la delegazione di parte pubblica:

Iris IMBIMBO	
Presidente/Segretario Comunale	PRESENTE / ASSENTE
Ornella CHIARETTA	
Responsabile Settore Segreteria Personale Contratti	PRESENTE / ASSENTE
Bartolomeo DI NUZZO	
Responsabile dei Servizi Finanziari	PRESENTE / ASSENTE

per la delegazione di parte sindacale:

Maurizio CUTAIA	Rappr. territoriale UIL	PRESENTE / ASSENTE
Silvio NARGI	Rappr. territoriale CISL	PRESENTE / ASSENTE
Daniele ZANGROSSI	Rappr. territoriale CGIL	PRESENTE / ASSENTE
Tiziana CELLONE	RSU	PRESENTE / ASSENTE
Natalino CORA'	RSU	PRESENTE / ASSENTE
Anna RAVINA	RSU	PRESENTE / ASSENTE
Salvatore LONGO	RSU.	PRESENTE / ASSENTE

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo valevole per l'anno 2016.



- Art. 1 – Oggetto, campo di applicazione e durata.*  
*Art. 2 – Interpretazione autentica delle clausole controverse.*  
*Art. 3 – Costituzione e utilizzo del fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.*  
*Art. 4 – Utilizzo risorse stabili disponibili.*  
*Art. 5 – Art. 17, comma 2, lettera g): Utilizzazione delle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera K.*  
*Art. 6 – Progressioni economiche orizzontali – Anno 2016.*  
*Art. 7 – Art. 15, comma 5, Ccnl 1/04/99 - Attivazione nuovi servizi e miglioramento di quelli esistenti.*  
*Art. 8 – Indennità di turno, rischio, reperibilità.*  
*Art. 9 – Indennità maneggio valori.*  
*Art.10 – Indennità per particolari responsabilità.*  
*Art. 11 – Indennità per particolari figure professionali.*  
*Art. 12 – Compensi diretti ad incentivare la produttività individuale.*

### **Art. 1**

#### **Oggetto, campo di applicazione e durata.**

Le parti stipulano il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'utilizzo delle "risorse decentrate" di cui agli artt. 31 e seguenti del CCNL 22.01.2004 e all'art. 4 del CCNL 9.05.2006, relativamente all'anno 2016.

Il presente Ccdi si applica a tutto il personale dipendente in servizio presso l'ente a tempo indeterminato, a tempo pieno e a tempo parziale.

Gli effetti giuridici sostanziali decorrono dalla data di stipula formale del contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro, che avviene dopo aver acquisito l'autorizzazione da parte della Giunta. Esso si attua nei 30 giorni successivi, ai sensi del CCNL del 1.04.99.

### **Art 2**

#### **Interpretazione autentica delle clausole controverse**

Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

### **Art. 3**

#### **Costituzione e utilizzo del fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.**

Il fondo destinato per l'anno 2016 alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività è



stato costituito con la determinazione del Responsabile del Settore Segreteria Organi Collegiali, Personale e Contratti n. 195 del 10 giugno 2016, assunta secondo le direttive impartite dall'Amministrazione con deliberazione della Giunta Comunale n. 41 del 9 giugno 2016:

	<b>stabili</b>	<b>variabili</b>
Risorse stabili al 1°/01/2016 <i>al netto del consolidamento decurtazioni 2014 (€ 7.141)</i>	90.374	
Recupero Retribuzione Anzianità e assegni ad personam personale cessato dal 1.01.2000 6.602 personale cessato nel 2015 2.387	8.989	
Recupero evasione ICI (art. 4, c. 3, Ccnl 2000-2001)		8.200
Risorse lettera k per incentivi progettazione (art. 15, c. 1, lett. k Ccnl 1998-2001)		3.000
Risorse lettera k per incentivi condono edilizio (art. 15, c. 1, lett. k Ccnl 1998-2001)		1.757
Nuove attività, potenziamento attività esistenti e progetti art. 15 comma 5 CCNL 1/04/99 di cui: per progetti: 20.350 da art 108 per finanziamento turnazione: 3.600		23.950
Integrazione 1,2% monte salari 1997 (art. 15, c. 2, Ccnl 1998-2001)		9.522
Economie accertate su straordinario 2015		2.487
Decurtazione fondo per limite 2015	- 987	- 986
<b>Ammontare delle risorse da destinare al trattamento accessorio</b>	<b>98.376</b>	<b>47.930</b>
<b>totale</b>		<b>146.306</b>

Il fondo in oggetto verrà utilizzato indicativamente come indicato nel seguente prospetto e specificato negli articoli dal n. 4 al n. 12 del presente CCDI.



Art. 17 comma 2 lett. b) CCNL 1/4/99 <b>PROGRESSIONI ORIZZONTALI</b> del personale dipendente: SPESA PRESUNTA 2016 per progressioni già assegnate <i>(con previsione nuovo D per 6 mesi)</i>	59.100
<b>NUOVE PROGRESSIONI ORIZZONTALI</b> Spesa prevista dal 1.01.2016 per nuove p.e.o.	1.500
Art. 33 comma 4 CCNL 22/1/04: <b>INDENNITA' DI COMPARTO:</b> SPESA PRESUNTA 2016 (solo quota a carico FES)	20.300
Incremento attribuito in sede di prima applicazione del CCNL 31.03.99 (reinquadramento dal V al VI livello) del personale di vigilanza	317
<b>INDENNITA':</b> Art. 17 comma 2 lettera d) CCNL 1/4/99:  TURNO RISCHIO REPERIBILITA' MANEGGIO VALORI Art. 17 comma 2 lettera f) CCNL 1/4/99: SPECIFICHE RESPONSABILITÀ  Art. 17 comma 2 lettera i) CCNL 1/4/99: UFFICIALE DI STATO CIVILE, RESPONSABILE DEI TRIBUTI, RESPONSABILE DEI SERVIZI DI PROTEZIONE CIVILE <i>(3 anagrafe + 0 tributi + 1 resp. Prot. civile)</i>	10.500  1.400 6.000 700 8.000 1.200
Art. 17 comma 2 lettera a) CCNL 1/4/99 Compensi diretti ad incentivare la <b>produttività</b> ed il miglioramento dei servizi	3.982
Art. 17 comma 2 lettera g) CCNL 1/4/99: Utilizzazione delle risorse di cui all'art. 15, c. 1, <b>lettera k):</b>	
Art. 18 L. 109/94: INCENTIVI <b>PROGETTAZIONE</b>	3.000
Art. 59 comma 1 - lettera p) D.Lgs. 446/97 somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate a: RECUPERO dell' <b>EVASIONE ICI</b>	8.200
Legge 662/1996: attività connesse al rilascio di concessioni edilizie in sanatoria ( <b>CONDONO EDILIZIO</b> )	1.757
<b>Art. 15 comma 5</b> CCNL 1/04/99 – Attivazione nuovi servizi e miglioramento di quelli esistenti: - <b>PROGETTO: SERVIZI SERALI VIGILANZA 2016</b> 4.800 - <b>PROGETTO INFORMATIZZAZIONE</b> 7.200 - <b>PROGETTI BIBLIOTECA</b> 750 - <b>PROGETTO RAGIONERIA</b> 2.000 - <b>PROGETTO NEVE</b> 5.000 - <b>PROGETTO EDILIZIA PRIVATA</b> 600	<b>20.350</b>



**Art. 4**  
**Utilizzo risorse stabili disponibili.**

Le parti convengono di destinare per il 2016 la quota disponibile delle risorse **stabili** all'erogazione delle indennità per turno, rischio e reperibilità.

**Art. 5**  
**Art. 17, comma 2, lettera g):**  
**Utilizzazione delle risorse di cui all'art. 15, comma 1,**  
**- lettera k**

Si dà atto che le risorse utilizzate ai sensi della lett. k) sono presuntivamente le seguenti:

Art. 18 L. 109/94: <b>PROGETTAZIONE:</b>	€ 3.000,00
Art. 59 comma 1 - lettera p) D.Lgs. 446/97 somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate a: <b>RECUPERO dell'EVASIONE ICI</b>	€ 8.200,00
Legge 662/1996: attività connesse al rilascio di concessioni edilizie in sanatoria ( <b>CONDONO EDILIZIO</b> )	€ 1.757,00

**Art. 6**  
**Progressioni economiche orizzontali – Anno 2016**

Le parti concordano quanto segue:

1. Viene indetta una selezione per l'attribuzione di progressioni economiche orizzontali per il personale di categoria B, C e D del Comune di Bruino, con decorrenza giuridica ed economica dal 1° gennaio 2016.
2. Per la partecipazione alla procedura selettiva sono richiesti i requisiti previsti dall'art. 52, comma 1-bis, del d. lgs. n. 165/2001, come introdotto dall'art. 62 del d. lgs. 150/2009, così integrati:
  - a. essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'ente di 36 mesi alla data del 1° gennaio 2016, e nella posizione economica in godimento pari ad almeno 24 mesi alla stessa data;
  - b. avere conseguito nella valutazione individuale della prestazione lavorativa nel triennio 2013-2015 un punteggio finale non inferiore a 20 per ciascun anno.
3. La partecipazione alla selezione è subordinata alla presentazione di apposita domanda a seguito di pubblicazione di avviso di selezione da parte del Settore competente.
4. La procedura si concluderà con la formazione di una graduatoria, il cui ordine sarà determinato dalla somma dei punteggi attribuiti ai vari fattori di valutazione come di seguito stabiliti:



<b>Fattori di valutazione:</b>	<b>Punteggio da riconoscere:</b>	<b>Punteggio massimo attribuibile</b>
Esperienza professionale maturata nella Pubblica Amministrazione (anzianità di servizio), alla data del 31.12.2015, considerando utili tutti i periodi coperti da contribuzione figurativa ai fini previdenziali (non saranno quindi considerati utili periodi di aspettative e di congedi non retribuiti)	0,5 punti per ogni anno di servizio	20 punti
Media delle valutazioni individuali conseguite nelle schede del triennio 2013-2014-2015	Da un minimo di 0 punti, per una valutazione media pari a 20, ad un massimo di 20 punti per una valutazione media pari a 40	20 punti

5. Le risorse destinate complessivamente al finanziamento delle nuove progressioni economiche orizzontali sono pari ad € 1.500,00 per l'anno 2016. I dipendenti potranno beneficiare della nuova progressione sulla base dell'ordine acquisito in graduatoria, fino al raggiungimento dell'importo disponibile.
6. A parità di punteggio sarà data priorità alla maggiore anzianità anagrafica.
7. La possibilità di effettuare progressioni economiche orizzontali sarà valutata di anno in anno, nel rispetto delle risorse stabili disponibili.

#### **Art. 7**

#### **Art. 15, comma 5, Ccnl 1/04/99:**

#### **Attivazione nuovi servizi e miglioramento di quelli esistenti**

Si approvano i seguenti progetti allegati:

- **SERVIZI SERALI DELLA POLIZIA MUN.LE ANNO 2016** per € 4.800(**All. A**)
- **PROGETTO NEVE** per € 5.000 (**All. B**)
- **PROGETTO INFORMATIZZAZIONE dei SETTORI PERSONALE e AFFARI GENERALI** per € 7.200(**All. C**)
- **PROGETTO RAGIONERIA 2016** per € 2.000(**All. D**)
- **PROGETTO BIBLIOTECA** per € 750 (**All. E**)
- **PROGETTO EDILIZIA PRIVATA** per € 600 (**All. F**)

**Art. 8****Indennità di turno, rischio, reperibilità**

Le parti danno atto che le indennità di cui all'art 17, comma 2, lettera d) CCNL 1/04/99 vengono quantificate presuntivamente come segue:

indennità di turno	€ 10.500,00 circa
indennità di rischio	€ 1.400,00 circa
indennità di reperibilità	€ 6.000,00 circa

**Art. 9****Indennità maneggio valori**

Al personale comunale adibito in via continuativa al maneggio di valori viene corrisposta un'indennità di maneggio valori determinata nel modo seguente:

- € 1,54 giornalieri per il servizio economato
- € 1,03 giornalieri per il servizio polizia municipale.

Il responsabile del servizio interessato provvederà ad indicare all'ufficio personale il nominativo o i nominativi del/i dipendente/i interessato/i, nonché il numero delle giornate lavorative nelle quali **gli stessi sono stati effettivamente adibiti in via continuativa** al maneggio di valori di cassa.

**Art. 10****Indennità per particolari responsabilità**

L'assegnazione dell'indennità per particolari responsabilità prevista dall'art. 17 comma 2 **lett. f)** del CCNL 01/04/1999 si basa sul criterio di attribuzione di compiti specifici che comportano un livello di responsabilità distintivo rispetto alle competenze e mansioni contrattuali.

I requisiti minimi per il conferimento sono l'attribuzione di responsabilità di almeno un processo organizzativo complesso e/o l'attribuzione di responsabilità operative particolarmente rilevanti.

Tipologie di responsabilità che giustificano il conferimento:

- Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro o di coordinamento di personale
- Responsabilità di conseguimento di obiettivi o risultati o programmi specifici
- Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi
- Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche
- Responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse
- Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili
- Responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori
- Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione (per alta specializzazione si intende il conseguimento di una abilitazione per l'esercizio di determinate funzioni: es. responsabile della sicurezza nei cantieri, nei luoghi di lavoro, ecc.)

Ciascun responsabile elabora e presenta una proposta contenente l'elenco delle "specifiche responsabilità" che possono comportare l'attribuzione dell'indennità prevista dall'art. 17 comma 2



lett. f) nel settore di competenza.

Il Segretario Comunale, con il supporto del settore Personale e tenuto conto di quanto previsto nel Piano Esecutivo di Gestione annuale e pluriennale, procede alla graduazione delle indennità, all'eventuale integrazione o modifica delle proposte iniziali, e all'individuazione definitiva delle specifiche responsabilità tenendo conto delle risorse disponibili e dei criteri in seguito descritti.

Il compenso è determinato in valori annui lordi che variano da un minimo di € 300,00 sino ad un massimo di € 1.500,00 ed è collegato all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità individuate.

La graduazione dell'indennità avviene sulla base dei seguenti criteri:

- A. Numero e complessità dei procedimenti o processi
- B. Gradi di esposizione economica o giuridica, verso l'esterno o verso l'amministrazione
- C. Relazioni sistematiche e complessità delle strutture

La graduazione avviene attraverso l'attribuzione a ciascuna indennità, di punteggi parametrici riferiti ad ogni singolo elemento di valutazione, nell'ambito del punteggio massimo attribuibile a ciascuno di essi, così come indicato nella tabella sotto riportata:

critério	punteggio						totale
A	1	2	3	4	5	6	
B	1	2	3	4	5	6	
C	1	2	3	4	5	6	

La determinazione dell'importo economico spettante si ottiene con l'applicazione del punteggio totale raggiunto, come sopra calcolato, agli importi qui riportati:

18 punti	€ 1500
17 punti	€ 1400
16 punti	€ 1300
15 punti	€ 1200
14 punti	€ 1100
13 punti	€ 1000
12 punti	€ 900
11 punti	€ 800
10 punti	€ 600
9 punti	€ 400
8 punti	€ 300
7 punti	€ 300
6 punti	€ 300
5 punti	€ 300
4 punti	€ 300

L'importo economico riconosciuto dovrà essere eventualmente parametrato con l'importo massimo complessivo destinato ai compensi in oggetto dal presente contratto integrativo decentrato (€ 8.000).





Ciascun responsabile provvede alla formale assegnazione degli incarichi ai dipendenti del proprio settore in possesso delle necessarie competenze.

Gli incarichi che danno diritto all'indennità per specifiche responsabilità decadono al 31 dicembre di ogni anno solare. Sono rinnovabili, aggiornabili o revocabili in relazione a possibili variazioni contrattuali o organizzative e secondo quanto stabilito nel P.E.G. annuale e pluriennale.

### **Art. 11 Indennità per particolari figure professionali.**

L'assegnazione dell'indennità per particolari figure professionali prevista dall'art. 17 comma 2 **lett. i)** del CCNL 01/04/1999 si basa sull'attribuzione con atto formale dell'ente delle specifiche responsabilità in oggetto.

Le indennità per particolari figure professionali possono essere utilizzate .

- Per compensare le **specifiche responsabilità** del personale con qualifica formalmente attribuita di **Ufficiale di stato civile e anagrafe**;
- Per compensare le **specifiche responsabilità** del personale con qualifica formalmente attribuita di **responsabile dei tributi**;
- Per compensare le **specifiche responsabilità** affidate al personale addetto ai servizi di **protezione civile**.

Ciascun responsabile elabora e presenta una proposta contenente l'elenco delle "particolari figure professionali" del proprio settore, attribuite con atto formale, che nell'anno di competenza del contratto decentrato possono comportare l'attribuzione dell'indennità prevista dall'art. 17 comma 2 lett. i).

Il Segretario Comunale, con il supporto del settore Personale, provvede alla graduazione del compenso previsto dall'art. 17 comma 2 lett. i) (fino a € 300,00 annui).

Le indennità previste dal precedente e dal presente articolo, da erogare in proporzione alla prestazione lavorativa a tempo pieno o a tempo parziale e all'effettivo esercizio della particolare responsabilità in questione, non sono tra loro cumulabili. Al dipendente che abbia titolo a più di uno di tali compensi, verrà corrisposto quello di importo maggiore.

E' altresì esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio, o responsabilità.

Nel provvedimento di attribuzione può essere stabilita una durata inferiore all'anno.

### **Art. 12 Compensi diretti ad incentivare la produttività individuale.**

L'importo che residua dopo le attribuzioni di cui agli articoli precedenti viene destinato all'erogazione di un premio di produttività (art. 17, comma 2, lettera a), Ccnl 1.04.99) di carattere individuale, da utilizzarsi con le modalità di seguito indicate.

Tale importo viene suddiviso per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno e secondo la seguente scala parametrica: 100 – 109 – 115 – 124 – 130 – 136 rispettivamente per le categorie A – B – B3 – C – D – D3, individuando in tale modo un valore di riferimento pro capite.



I benefici economici verranno erogati al singolo dipendente a seguito della compilazione, da parte del Responsabile del settore, dell'allegata **SCHEDA DI VALUTAZIONE (All. G)**, adottata con il "Sistema di misurazione e di valutazione della performance" di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n. 121/2011. Il Responsabile provvede alla valutazione individuale al termine del periodo di riferimento e provvede a consegnare ai singoli dipendenti la relativa scheda di valutazione.

La valutazione individuale riguarda tutti i dipendenti comunali a tempo indeterminato. I compensi diretti ad incentivare la produttività individuale, nonché le indennità a qualsiasi titolo erogate spettano anche al personale in part time, in proporzione al servizio prestato, nonché al personale assunto e a qualsiasi titolo cessato nel corso dell'anno di riferimento, in rapporto al periodo di servizio prestato.

I dipendenti che percepiscono compensi di cui al presente contratto decentrato, esclusi gli istituti contrattuali di cui all'art. 17, comma 2, lett. d), CCNL 1/04/99 (indennità turno, rischio, maneggio valori, reperibilità), subiranno le decurtazioni di seguito precisate:

- fino a € 1.100,00 di compenso: nessuna decurtazione di produttività collettiva

- da € 1.100,01 a € 2.000,00: 25% di decurtazione

- oltre i € 2.000,00: 60% di decurtazione.

Gli importi non erogati - a causa della valutazione non ottimale e delle decurtazioni effettuate - verranno destinati in via prioritaria ai dipendenti che non hanno percepito altri compensi di cui al presente contratto, fatta salva la valutazione da parte del Responsabile del settore secondo i criteri di cui alla scheda individuale.

Le somme ancora non erogate verranno nuovamente ripartite tra tutti i dipendenti con le modalità e proporzioni sopra specificate.



Allegati:

**A** – PROGETTO SERVIZI SERALI DELLA POLIZIA MUN.LE ANNO 2016

**B** - PROGETTO NEVE

**C** - PROGETTO INFORMATIZZAZIONE dei SETTORI PERSONALE e AFFARI GENERALI

**D** - PROGETTO RAGIONERIA 2016

**E** - PROGETTO BIBLIOTECA

**F** PROGETTO EDILIZIA PRIVATA

**G:** SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI

Letto, approvato e sottoscritto.

IMBIMBO

CUTAIA

LOIACONO

CHIARETTA

NARGI

DI NUZZO

CELLONE

CORA'

LONGO

RAVINA