



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

anno 2018

Premesso che:

- in data 26 novembre 2018 è stata sottoscritta una ipotesi del contratto collettivo integrativo del personale non dirigente per l'anno 2018;
- il Revisore dei Conti di questo Comune con il verbale in data 5 dicembre 2018 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio;
- la Giunta Comunale con deliberazione in data 6 dicembre 2018 n. 96 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

In data _____ ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione datoriale:

Iris IMBIMBO	
Presidente/Segretario Comunale	PRESENTE / ASSENTE
Ornella CHIARETTA	
Responsabile Servizi Amministrativi e Informativi	PRESENTE / ASSENTE
Bartolomeo DI NUZZO	
Responsabile dei Servizi Finanziari	PRESENTE / ASSENTE

la delegazione sindacale:

Maurizio CUTAIA	Rappr. territoriale UIL	PRESENTE / ASSENTE
Silvio NARGI	Rappr. territoriale CISL	PRESENTE / ASSENTE
Roberto LOIACONO	Rappr. territoriale CGIL	PRESENTE / ASSENTE
Michele BEATRICE	RSU	PRESENTE / ASSENTE
Tiziana CELLONE	RSU	PRESENTE / ASSENTE
Franco FERRERO	RSU	PRESENTE / ASSENTE
Remo RUGO	RSU	PRESENTE / ASSENTE



Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente il presente Contratto Collettivo Integrativo valevole per l'anno 2018.

- Art. 1 - Oggetto, campo di applicazione e durata.*
- Art. 2 - Interpretazione autentica delle clausole controverse.*
- Art. 3 - Costituzione e utilizzo del fondo risorse decentrate.*
- Art. 4 - Utilizzo risorse stabili disponibili.*
- Art. 5 - Utilizzo delle risorse per incentivazione attività finalizzate a recupero ICI.*
- Art. 6 - Progressioni economiche orizzontali - Anno 2018 .*
- Art. 7 - Attivazione nuovi servizi o riorganizzazioni.*
- 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 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 convengono 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 è proceduto a costituire il fondo delle risorse decentrate secondo le nuove disposizioni contrattuali, mentre la destinazione delle risorse viene definita in attuazione della clausola di ultra attività del contratto integrativo 2017. Le discipline previste dal nuovo CCNL saranno quindi applicate a partire dal 31/12/2018 a valere per l'anno 2019.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 21/05/2018, le parti convengono altresì di avviare da subito le trattative per la definizione del contratto integrativo triennale 2019-2021.

Il presente Contratto Collettivo Integrativo 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 presente contratto, che avviene dopo aver acquisito l'autorizzazione da parte della Giunta.



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 Risorse Decentrate.

Il fondo destinato per l'anno 2018 al finanziamento del trattamento accessorio è stato costituito con la determinazione del Responsabile del Settore Servizi Amministrativi e Informativi n. 361 del 11 ottobre 2018, assunta secondo le direttive impartite dall'Amministrazione con deliberazione della Giunta Comunale n. 75 del 27 settembre 2018, e successivamente integrato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 89 del 22 novembre 2018 e la determinazione n. 458 del 23 novembre 2018:

<i>origine risorse</i>	<i>stabili</i>	<i>variabili</i>
Unico importo consolidato anno 2017 (al netto del consolidamento decurtazione anni 2011-2014 dal 2015 in poi)	99.363	
Rideterminazione per incrementi stipendiali CCNL 2016-2018	2.241	
Importo RIA (retribuz. anzianità) e assegni "ad personam" - personale cessato anno 2017	2.427	
Incentivazione personale ufficio tributi per recupero evasione ICI		3.413
Integrazione risorse per max 1,2% monte salari 1997		9.522
Nuovi servizi o riorganizzazioni: • Utilizzo proventi derivanti da sanzioni C.d.S. (art. 208 dlgs. 285/1992): (per € 3.600 per il PROGETTO SERVIZI SERALI DELLA POLIZIA MUNICIPALE) per MAGGIORE SPESA PER TURNAZIONE POLIZIA 3.600 • PROGETTI OBIETTIVO 22.830		26.430
Risparmi accertati 2017 su fondo lavoro straordinario		733
totale	104.031	40.098

Ammontare complessivo delle risorse da destinare al trattamento accessorio anno 2018	144.129
---	----------------



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

PROGRESSIONI ORIZZONTALI del personale dipendente: SPESA PRESUNTA 2018 per progressioni già assegnate	54.990
NUOVE PROGRESSIONI ORIZZONTALI Stanziamento dal 1.01.2018 per nuove p.e.o.	2.500
INDENNITA' DI COMPARTO: SPESA PRESUNTA 2018 (solo quota a carico Fondo)	19.500
Incremento attribuito in sede di prima applicazione del CCNL 31.03.99 (reinquadramento dal V al VI livello) del personale di vigilanza	317
INDENNITA': ex art. 17 comma 2 lettera d) CCNL 1/4/99: TURNO	8.300
RISCHIO	1.200
REPERIBILITA'	6.000
MANEGGIO VALORI	700
Ex Art. 17 comma 2 lettera f) CCNL 1/4/99: SPECIFICHE RESPONSABILITÀ	8.000
Ex Art. 17 comma 2 lettera i) CCNL 1/4/99: UFFICIALE DI STATO CIVILE, RESPONSABILE DEI TRIBUTI, RESPONSABILE DEI SERVIZI DI PROTEZIONE CIVILE (3 anagrafe + 0 tributi + 1 resp. Prot. civile)	1.200
Ex art. 17 comma 2 lettera a) CCNL 1/4/99 Compensi diretti ad incentivare la produttività individuale	15.179
<i>Art. 59 comma 1 - lettera p) D.Lgs. 446/97 somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate a:</i> RECUPERO dell' EVASIONE ICI	3.413
Art. 15 comma 5 CCNL 1/04/99 - Attivazione nuovi servizi e miglioramento di quelli esistenti: - PROGETTO : SERVIZI SERALI VIGILANZA 2018 - PROGETTO MIGLIORAM. SERV. AMM. E INFORM. - PROGETTI AAGG (ANAGRAFE, COMMERCIO, SCUOLA, BIBLIOTECA) - PROGETTO RAGIONERIA - PROGETTO NEVE - PROGETTO EDILIZIA PRIVATA	22.830
totale	144.129

Art. 4

Utilizzo risorse stabili disponibili

Le parti convengono di destinare per il 2018 la quota delle risorse **stabili** ancora disponibile dopo il pagamento delle progressioni orizzontali e dell'indennità di comparto (residui circa € 26.700) all'erogazione delle indennità per turno, rischio, reperibilità, maneggio valori e specifiche responsabilità.

Art. 5

Utilizzo delle risorse per incentivazione attività finalizzate a recupero ICI

Si dà atto che le risorse utilizzate per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione ICI (Art. 59 comma 1 - lettera p) D.Lgs. 446/97) sono presuntivamente pari a € 3.413,00.

Art. 6

Progressioni economiche orizzontali – Anno 2018

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 2018.
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, e dall'art. 16 del CCNL 21/05/2018, così integrati:
 - a. essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'ente di 36 mesi alla data del 1° gennaio 2018, 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 2015-2017 un punteggio finale non inferiore a 20 per ciascun anno.
 - c. La partecipazione alla selezione è subordinata alla presentazione di apposita domanda a seguito di pubblicazione di avviso di selezione da parte del Settore competente.
 - d. 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:

Fattori di valutazione:	Punteggio da riconoscere:	Punteggio massimo attribuibile
Esperienza professionale maturata nella Pubblica Amministrazione (anzianità di servizio), alla data del 31.12.2017, considerando utili tutti i periodi coperti da contribuzione figurativa ai fini previdenziali	0,5 punti per ogni anno di servizio	20 punti



(non saranno quindi considerati utili periodi di aspettative e di congedi non retribuiti)		
Media delle valutazioni individuali conseguite nelle schede (allegati C o E del sistema di valutazione) del triennio 2015-2016-2017	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

- e. Le risorse destinate complessivamente al finanziamento delle nuove progressioni economiche orizzontali sono pari ad € 2.500,00 per l'anno 2018. I dipendenti potranno beneficiare della nuova progressione sulla base dell'ordine acquisito in graduatoria, fino al raggiungimento dell'importo disponibile.
- f. A parità di punteggio sarà data priorità alla maggiore anzianità anagrafica.

Art. 7 **Attivazione nuovi servizi o riorganizzazioni**

Si approvano i seguenti progetti allegati, per un importo complessivo di € 22.830,00:

- SERVIZI SERALI DELLA POLIZIA LOCALE ANNO 2018 per € **4.300** (All. A)
- PROGETTO NEVE per € **5.085** (All. B)
- PROGETTO MIGLIORAMENTO SERVIZI AMMINISTRATIVI E INFORMATIVI per € **2.485** (All. C)
- PROGETTO IUC E ASSISTENZA AI CITTADINI 2018 per € **4.050** (All. D)
- PROGETTO AFFARI GENERALI (ANAGRAFE, COMMERCIO, SCUOLA, BIBLIOTECA) per € **6.040** (All. E)
- PROGETTO EDILIZIA PRIVATA per € **870** (All. F)

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

Le parti danno atto che le indennità di cui all'oggetto vengono quantificate presuntivamente come segue:

- indennità di turno € 8.300,00 circa
- indennità di rischio € 1.200,00 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 come prevista ex 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:

criterio	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 sono 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 ai sensi ex 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 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 (AII. 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 LOCALE ANNO 2018
- B** - PROGETTO NEVE
- C** - PROGETTO MIGLIORAM. SERVIZI AMMINISTR. E INFORMATIVI
- D** - PROGETTO IUC 2018
- E** - PROGETTO SETTORE AFFARI GENERALI
- F** - PROGETTO EDILIZIA PRIVATA
- G** - SCHEDE DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI

Letto, approvato e sottoscritto.

IMBIMBO

CUTAIA

CHIARETTA

LOIACONO

DI NUZZO

NARGI

BEATRICE

CELLONE

FERRERO

RUGO