



**COMUNE
DI
GRAGLIA**
(Provincia di Biella)

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
AZIENDALE
PARTE ECONOMICA ANNO 2018**

Stipulato il... *18-12-2018*
Parere collegio revisori il... *15-12-2018*
Firmato il... *28-12-2018*



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs 165/2001 e successive modificazioni e dal D. Lgs. 150/2009.

Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 21 Maggio 2018.

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

- a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL.
- d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art. 65 D. Lgs 165/2001 modificato dal D. Lgs 150/2009 disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 comm1 e 3-bis che del D. Lgs n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D. Lgs. n. 150/2009 - diretta applicazione);
- e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D. Lgs 165/2001 introdotto dal D. Lgs. 150/2009);

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art.2, comma 3, del D. Lgs.165/2001 così come modificato dal D. Lgs. 150/2009.

La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

1. Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
2. Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al revisore dei revisori, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché il revisore effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verificare la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).
3. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
4. Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) alla sottoscrizione definitiva del contratto.
5. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).



PREMESSO

- CHE occorre procedere alla sottoscrizione dell'accordo per la disciplina delle risorse decentrate ANNO 2018
- CHE in data -12-2018 si è riunita la Delegazione trattante di Parte Pubblica approvata con deliberazione n. 62 del 23.07.2018 composta dai signori:

Per la parte datoriale:

Dott.ssa Nicoletta Lo Manto (Presidente)
Dr. Guabello Maurizio (Componente)

Per la parte sindacale:

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

Il Sig. Davide Tosin si è trasferito in altro ente con decorrenza 01.09.2018.

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

Mario Paonessa (CGIL FP)

Alberto Tomasin (CISL FPS)

_____ (UIL FPL)

_____ (CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI)

CHE l'ipotesi di accordo è stata sottoposta al parere del Revisore del Conto;

VISTO il CCNL siglato in data 11.04.2008

VISTO il CCNL siglato in data 9 maggio 2006

VISTO il CCNL siglato il 22/1/2004;

VISTI il CCNL siglato il 31/3/1999, il CCNL siglato il 1/4/1999 ed i successivi accordi integrativi;

VISTO il C.C.N.L. sottoscritto il 31.7.2009;

VISTO il C.C.N.L. 21.5.2018 ;

Con deliberazione di giunta comunale n. 100 del 07.12.2018 e con determina n.320 del 13.12.2018 è stato definito l'ammontare complessivo del fondo delle risorse decentrate e costituito il medesimo, a valere per l'anno 2018, pari a € 13.979,38 a seguito della ricostruzione dei fondi dal 2008 al 2017.



UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

Le risorse complessivamente definite per il 2018 in € **18.313,34** vengono suddivise e utilizzate secondo quanto più sotto specificato:



A. Compensi per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi

Compensi per premi correlati alla performance organizzativa e sono € 2.164,96 1964,96

La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.lgs 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione di uno specifico finanziamento definito o in sede di indirizzo da parte della Giunta Comunale nel caso delle risorse variabili ai sensi dell'art. 67 comma 3 o in sede di contrattazione integrativa nel caso di altre risorse.

Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance, definirà la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance organizzativa è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogato solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 60% e solamente se la performance individuale supera il 70%. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:

al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 95% in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 60% e inferiore al 90%.

Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto. L'importo stanziato rispetta la previsione dell'art. 68 comma 3 del CCNL 21.05.2018 pari ad almeno il 30% delle risorse variabili da destinare alla performance.

Compensi per premi correlati alla performance individuale

1. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018 il 30% (CCNL prevede almeno che i più meritevoli guadagnino il 30% in più rispetto al premio medio) di tale budget è attribuito alla maggiorazione del premio individuale. La quota cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari al 30% del personale partecipante al premio della performance individuale **delle aree tecnica ed amministrativa contabile (n. 2 dipendenti individuati)**.
2. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:
 - Valutazioni uguali o superiori al **95%**: **100%** del budget individuale;
 - Valutazione tra il **70% e il 94,99%**: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
 - Valutazione inferiore al **70%**: nessuna distribuzione di produttività.
3. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al **95%** vengono distribuiti alle valutazioni superiori al **95%** nell'Ente nel quale si sono prodotti tali avanzi. Nel caso in cui, nel settore, non vi sia alcun dipendente con valutazione superiore al 95%, gli avanzi sono distribuiti al personale del Settore con valutazione superiore al 89,99%. In caso contrario le risorse rappresentano economia.

B. Fondo per la corresponsione degli incrementi retributivi connessi alla progressione economica e indennità di comparto (n. 2 Categoria A, n. 0 Categoria B, n. 1 Categoria C, n. 2 Categoria D) € 13.979,38 non sottoposte alla contrattazione in quanto già erogate nel corso dell'esercizio (e 10.966,86 PEO € 3.012,52 comparto a carico fondo)

Non sono previste per l'anno 2018 Progressioni Economiche Orizzontali per incapacienza delle risorse stabili

C. Compensi per l' "Indennità condizioni di lavoro", di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018, destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate **IMPORTO COMPLESSIVO DISPONIBILE € 819,00**

Tale compenso sarà attribuito ai seguenti dipendenti:

Indennità di Disagio			
Dipendenti	Importo annuo	Mesi	Spesa €
TOSIN Davide	€ 220,00	8	€ 220,00
TOLASI Alberto	€ 294,00	12	€ 294,00
STEFANI Simone	€ 305,00	12	€ 305,00
		TOTALE	€ 819,00

Viene definita attività disagiata una particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria entro i seguenti valori: 1 € al giorno.

1. indennità di reperibilità € 0,00 che è attribuita ai seguenti dipendenti;
2. indennità maneggio valori € 0,00 che riguarda le seguenti posizioni:

D. Compensi per particolari responsabilità (art. 70 quinquies c.2 C.C.N.L. 21.05.2018)

L'indennità di Specifiche Responsabilità di importo massimo non superiore a € 350,00 annui lordi, ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 2, è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale degli Enti, e derivanti dalle qualifiche di:

- ufficiale di stato civile, anagrafe e ufficiale elettorale;
- responsabile dei tributi per quanto riguarda le responsabilità stabilite dalle leggi;

Compensare altresì i compiti di responsabilità affidati:

- addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ;
- agli archivisti informatici I;
- ai formatori professionali;
- Compensare le specifiche responsabilità:
- derivanti dalle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- al personale addetto ai servizi di protezione civile

L'importo di € 350,00 (max CCNL € 350,00) non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 12 se erogata con la stessa motivazione.

¹ Si considera "archivista informatico" il personale che, munito di una password individuale di accesso al sistema informatico preventivamente autorizzata, gestisce un archivio centralizzato dell'Amministrazione, intendendo per gestione l'attività di inserimento/modifica/cancellazione dati, escludendo, in tal senso, la sola attività di visualizzazione dei dati contenuti nell'archivio. Tali archivi informatici devono risultare censiti nel Documento Programmatico della Sicurezza, richiesto dalla vigente normativa sulla privacy.






L'indennità fino a € 350,00 (max CCNL € 350,00) prevista per le finalità di cui al comma 1 non è cumulabile tra le fattispecie descritte nello stesso comma.

L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità è avvenuta con provvedimento del responsabile di servizio.

Tale compenso sarà attribuito ai seguenti dipendenti:

Importo annuo 2018: € 300,00 (Tosin)

In relazione alle caratteristiche organizzative dell'ente vengono individuate le seguenti posizioni di lavoro alle quali sono attribuite specifiche responsabilità:

Indennità Specifiche Responsabilità			
Dipendenti	Importo annuo	Mesi	Spesa €
TOSIN	300,00	8	300,00
	TOTALE		300,00

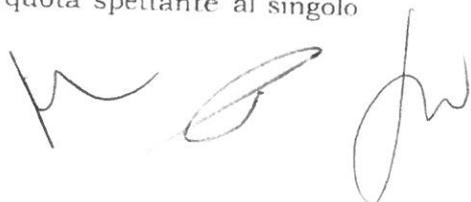
E. Indennità di servizio esterno Polizia Locale - 200,00 €

1. Ai sensi dell'art. 56 quinquies del CCNL 21.5.2018 al personale della polizia locale compete una indennità giornaliera, solamente se in via continuativa rende la prestazione giornaliera in servizi esterni ovvero con almeno 4 delle ore di servizio giornaliero prestate e svolte effettivamente all'esterno. Tale indennità è graduata sulla base della attività di vigilanza svolta:
 - Attività di pattugliamento appiedato € 200,00
2. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità è stato effettuata dalla Giunta Comunale con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi, alla Rsu e alle OO.SS.
3. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Dirigente.

F. Progetti Obiettivo - Premi correlati alla performance organizzativa

La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.lgs 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione di uno specifico finanziamento definito o in sede di indirizzo da parte della Giunta Comunale nel caso delle risorse variabili ai sensi dell'art. 67 comma 3 o in sede di contrattazione integrativa nel caso di altre risorse.

1. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance, definirà la quota spettante al singolo



dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance organizzativa è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogato solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 60% e solamente se la performance individuale supera il 70%. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:

sulla base della percentuale di raggiungimento delle attività che vedono coinvolto il lavoratore inserita sulla scheda individuale del lavoratore rispetto allo specifico obiettivo.

2. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.

PROGETTI OBIETTIVO			
DIPENDENTI	IMPORTO ANNUO	PROGETTO	SPESA €
1	TOLASI	CIMITERO	150,00
1	STEFANI	COORDINAMENTO CANTIERISTI	400,00
1	PERISSINOTTO	SUPPORTO NELLA REDAZIONE DELLA CONTABILITA' ECONOMICA / PATRIMONIALE	500,00
TOTALE			1.050,00

G. Disposizione Finale

Il presente contratto decentrato integrativo sostituisce ed integra gli accordi precedentemente sottoscritti.

Per quanto non contenuto nel presente accordo si rinvia a i contratti precedenti e al CCNL di categoria.

Le parti , specificatamente Ente Comune di Graglia e la OO.SS CISL FP , CGIL UILFP E CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa anno 2018. A tal fine, hanno convenuto sulla durata annuale del presente contratto integrativo, dandosi atto che, in tal modo, il prossimo Cc Integrativo, relativo al periodo 2019-2021, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.

In applicazione di quanto previsto dall'articolo 8, comma 1 del Ccnl del 21 maggio 2018. Le parti convengono altresì di avviare entro il prossimo mese di marzo 2019, le trattative per la definizione del contratto integrativo triennale 2019-2021

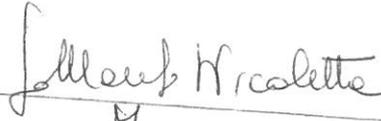




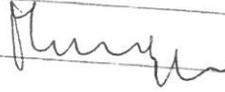
Graglia, li

• Per la parte datoriale:

Dott.ssa Nicoletta Lo Manto (Presidente)



Dr. Maurizio Guabello (Componente)

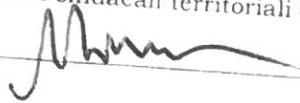


• Per la parte sindacale:

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

Mario Paonessa (CGIL FP)



Alberto Tomasin (CISL FPS)



_____ (UIL FPL)

_____ (CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI)