



COMUNE DI GRAVELLONA TOCE
Provincia del Verbano Cusio Ossola

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER L'ANNO 2016
PREVISTO DAGLI ART. 4 E SEGUENTI DEL C.C.N.L. DEL 1.04.1999
DEL COMPARTO REGIONE - ENTI LOCALI E
DAL SUCCESSIVO CONTRATTO CCNL 22.01.2004**

L'anno duemilaDICIASSETTE, il giorno VENTIQUATTRO del mese di MARZO nella residenza del Comune,

T R A

A) La Delegazione di Parte Pubblica del Comune di Gravello Toce, nominata con Delibera Giuntale n. 20 del 15.02.2017 nelle persone:

- del Presidente Segretario Comunale Dr. Di Pietro Nicola,
- del Componente Responsabile Servizio Amministrativo Dr. Oglina Stefano
- del Componente Responsabile del Servizio Finanziario Dr.ssa Elena Lagostina

e

B) La Delegazione Sindacale rappresentata nel presente atto dalle persone di seguito elencate:

- | | |
|--|--|
| - signora Monaco Federica | Rappresentante provinciale della CGIL |
| - signor Gallina Angelo | Rappresentante provinciale UIL FPL |
| - signor Mascetta Maria Pia | Rappresentante provinciale CSL F.P.L. |
| - signor Piazzani Giacomo | Componente R.S.U. |
| - signor Giuliano Ivano | Componente R.S.U. |
| - signor Lipomi Loreto V. | Componente R.S.U. |

e

P r e m e s s o

- Che in data 31.03.1999 ed in data 1.04.1999 venivano stipulati i Contratti Collettivi Nazionali di lavoro del Comparto del personale delle Regioni Autonomie Locali avente validità fino al 31.12.2001 per la parte normativa e 31.12.1999 per la parte economica;
- Che in particolare l'art. 4 e seguenti del CCNL stipulato in data 1.04.1999, demanda alla Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa l'utilizzo delle Risorse di cui all'art. 15 dello stesso Contratto nel rispetto della disciplina stabilita dal successivo articolo 17 nonché la regolamentazione di tutta una serie di materie nello stesso elencati;
- Che lo stesso articolo 4 all'ultimo comma precisa che i Contratti Collettivi Decentrati Integrativi non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato prima, fatto salvo comunque quanto disposto dall'art. 15 comma 5 e dall'art. 16. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- Che in data 22.01.2004 è stato stipulato i Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del Comparto del personale delle Regioni Autonomie Locali avente validità fino al 31.12.2005 per la parte normativa e 31.12.2003 per la parte economica;
- Che in data 9.05.2006 è stato siglato il rinnovo del CCNL del Comparto Regioni ed Autonomie Locali per il biennio economico 2004-2005;
- Che in data 11.04.2008 è stato siglato il rinnovo del CCNL del Comparto Regioni ed Autonomie Locali per il quadriennio normativo 2006-2009 ed il biennio economico 2006-2007;
- Che l'ultimo Contratto Collettivo Integrativo Decentrato del personale dipendente del Comune di Gravello Toce, relativo all'anno 2015 è stato approvato dalla Giunta Comunale con proprio atto n. 94 del 1.06.2016 e sottoscritto in data 8.06.2016;
- Che con Determina del Responsabile del Servizio Finanziario n. 437 del 27.12.2016 è stato determinato il Fondo Produttività relativo all'anno 2016 parte stabile e variabile ;
- Che con Delibera della Giunta Comunale n. 20 del 15.02.2017 è stata nominata la Delegazione Trattante di Parte Pubblica e sono state date alla stesse le necessarie direttive da seguire per la Contrattazione Decentrata Integrativa 2016;
- Che successivamente, sulla base delle apposite intese intercorse tra le sopra citate parti (la Delegazione Pubblica e quella Sindacale), con il Verbale n. 1 del 21.02.2017 è stata approvata l'ipotesi di accordo del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo;



- Che il Revisore dei Conti, con proprio nota in data 6.03.2017, ha esaminato la predetta ipotesi di accordo, riportata nel presente Contratto, riconoscendola compatibile con i vincoli di Bilancio dell'Ente ai sensi dell'art. 5 del CCNL;
- Che il Responsabile del Servizio Finanziario ha redatto in data 6.01.2017 la Relazione Illustrativa e la Relazione Tecnico Finanziaria relativa al Contratto in questione validata dal Revisore;
- Che la Giunta Comunale, con proprio atto n. 39 in data 17.03.2017, ha approvato la Bozza del presente Contratto Decentrato in questione, autorizzando il Presidente della Delegazione Comunale a sottoscriverla;

Tutto ciò premesso

Tra le parti come sopra costituite si definisce la Contrattazione Decentrata Integrativa per l'anno 2016 nei contenuti di seguito riportati:

ART. 1) – CAMPO DI APPLICAZIONE E VIGENZA

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, si applica a tutto il personale non Dirigente del Comune con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, a tempo pieno o parziale, comandato o distaccato presso altri Enti.

Esso viene applicato dal giorno successivo alla sua stipula con validità dal 1 gennaio al 31 dicembre 2016 per la parte economica, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza prevista dallo stesso CCNI o dal CCNL.

Le previsioni a carattere normativa rimangono in vigore fino ad una loro espressa modifica od abrogazione ad opera di un successivo Contratto Decentrato Integrativo.

ART. 2) – CRITERI GENERALI DEI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE E DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DESTINATE AGLI INCENTIVI DELLA PRODUZIONE E AL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

In base alla normativa di Legge (D.Lgs n.150/2009) e Contrattuale (art. 37 del CCNL del 22.01.2004), il sistema di incentivazione del personale si basa sui seguenti criteri generali:

- Collegamento degli incentivi al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali predeterminati dagli Organi di Governo ed alla qualità del contributo assicurato alla Performance dell'Unità Organizzativa di appartenenza alle competenze dimostrate ed ai comportamenti Professionali e Organizzativi;
- Attribuzione degli incentivi soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione e di misurazione dei relativi risultati secondo la metodologia adottata dall'Ente;
- Sospensione, sulla base del Protocollo di Intesa sul lavoro pubblico definito il 3.05.2012 e sottoscritto l'11.05.2012 dalle Organizzazioni Sindacali, dal Governo, dalle Regioni, Comuni e Provincia, del sistema delle Fasce di merito disposta dall'Ente con Deliberazione Giuntale n. 44 in data 23.03.2011, in recepimento al D.Lgs. n. 150/2009 (c.d. Legge Brunetta)

ART. 3) - FONDO EX ART. 15 C.C.N.L. 1.04.1999:

L'ammontare del Fondo ex art. 15 C.C.N.L. 1.04.1999, per l'anno 2016 è pari a € 119.719,10 come da determina n.437 del 27.12.2016 del Responsabile del Servizio Finanziario, che viene così ripartito:

- Elementi retributivi fissi (quota A) € 104.943,00;
- Risorse variabili (quota B) € 14.776,10 (aggiornato a € 16.579,20)

ART. 4) - DESTINAZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO.

A) IL TRATTAMENTO ACCESSORIO FISSO viene così utilizzato e ripartito:

Indennità di comparto: ammonta a complessive € 17.680,26, ed è già stata riconosciuta e liquidata a tutto il personale in servizio negli importi fissati dal CCNL vigente.

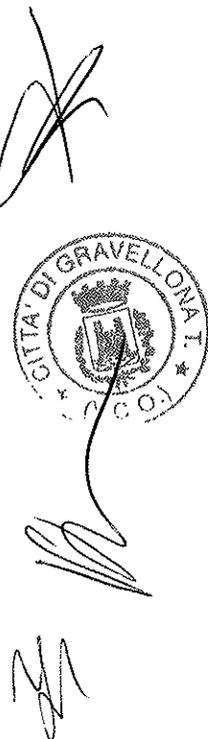
Progressione economica orizzontale

Non sono previste per l'anno 2016 Progressioni Economiche Orizzontali, per cui la somma complessiva da destinare alla Progressione Economica per detto anno è pari a complessive €56.413,04.

B) I TRATTAMENTO ACCESSORIO VARIABILE viene così utilizzato e ripartito:

Indennità per responsabilità di 2° grado: non prevista stante l'esiguità della somma complessiva disponibile che può essere destinata al riconoscimento di detta indennità ai numerosi dipendenti interessati dei 7 settori del Comune (circa 19 dipendenti) da determinare sulla base del nuovo Regolamento approvato lo scorso anno in sede di Contrattazione Decentrata. In queste condizioni una eventuale ripartizione non consentirebbe di garantire un equo ed adeguato riconoscimento a tutto il personale interessato.

Indennità di specifica responsabilità (art. 17 c.2 lett i) CCNL 1.4.1999 e s.m.i.



Ammonta a complessive € 1.350,00 ed è riconosciuta secondo le modalità ed i criteri già previsti dalla vigente CCNL. Detta indennità è riconosciuta: a n. 5 dipendente a tempo indeterminato. In particolare; n. 2 messi con funzione giudiziaria, n. 3 ufficiali di anagrafe e stato civile ed elettorale. La liquidazione è effettuata dai responsabili dei servizi competenti previa le verifiche del caso.

Indennità per il personale educativo asilo nido (art. 31 c. 7 CCNL 14.9.2000 e art. 6 del CCNL 5.10.2001: Ammonta a € 4.276,41 ed è riconosciuta a n. 3 puericultrici dell'Asilo Nido Comunale secondo le disposizioni previste dal vigente CCNL. La liquidazione è effettuata dal Responsabile del Servizio competente previa le verifiche del caso.

Indennità di rischio (art. 37 CCNL 14.09.2000 modif. dall'art. 41 CCNL 22.01.2004 e s.m.i.

Ammonta a complessive € 1.080,00, ed è confermata secondo le modalità ed i criteri previsti dalla vigente CCNL. Ad usufruire di detta indennità sono n. 3 dipendenti a tempo indeterminato, sulla base delle mansioni e del lavoro dagli stessi svolto, previa verifica effettuata con apposito atto del Responsabile del Servizio competente che attesta per ogni dipendente la sussistenza delle condizioni e ne dispone la relativa liquidazione;

Indennità di disagio (art. 17 c.2 lett e) e f) CCNL 1.4.1999 e s.m.i.

Ammonta a complessive € 4.695,89=, ed è definita secondo le modalità ed i criteri già previsti dalla vigente CCNL. Ad usufruire di detta indennità sono n. 9 dipendenti a tempo indeterminato sulla base delle mansioni e del lavoro dagli stessi svolto, previa verifica effettuata con apposito atto del Responsabile del Servizio competente che attesta per ogni dipendente la sussistenza delle condizioni e ne dispone la relativa liquidazione;

Indennità di turno (art. 17 c.2 lett d) CCNL 1.4.1999 e s.m.i.

Ammonta a complessive € 9.291,12 ed è riconosciuto secondo le modalità ed i criteri già previsti negli anni precedenti. Detta indennità è riconosciuta a n. 5 dipendenti Vigili, sulla base delle mansioni e lavoro dagli stessi svolto. La liquidazione è effettuata dal Responsabile del Servizio competente previa riscontro dell'effettivo turno effettuato.

Indennità di reperibilità (art. 17 c.2 lett d) CCNL 1.04.1999 e s.m.i.

Non è prevista nessuna indennità per reperibilità.

Indennità di maneggio valori:

Ammonta a complessive € 496,00 ed è riconosciuto secondo le modalità ed i criteri già previsti dalla vigente CCNL. Detta indennità è riconosciuta a n. 1 dipendente, sulla base delle mansioni alle stesse affidate. La liquidazione è effettuata dal Responsabile del Servizio competente previa le verifiche del caso.

Fondo per la produttività collettiva ex Art. 17 c. 2 letta a) C.C.NL. 1.04.1999.

Le parti stabiliscono che il Fondo annuo da destinare alla produttività di gruppo e/o individuale, determinato in complessive presuntive € 9.660,28, verrà liquidato, dopo che verrà effettuata la valutazione dei Responsabili di Servizio da parte del Nucleo di Valutazione sulla base del Piano delle Performance 2016 approvato dalla Giunta Comunale con proprio atto n. 112 del 30.06.2016, tenendo conto dei risultati della stessa valutazione in relazione ai Programmi e Progetti assegnati a ciascun responsabile, mediante stesura della Scheda Individuale di Valutazione Annuale dell'attività svolta da ciascun dipendente come da modello allegato (ALL. N. A), compilata dal competente Responsabile di Servizio, che deve essere sottoscritta dal dipendente per presa d'atto. Detta produttività spettante a ciascun dipendente verrà determinata proporzionalmente al punteggio conseguito fra tutti i dipendenti che abbiano ottenuto un risultato superiore a 380 punti; non verrà riconosciuta al personale dipendente la retribuzione individuale in caso di applicazioni di Sanzioni disciplinari superiori alla censura.

Il dipendente, qualora non condivide la propria valutazione effettuata dal Responsabile del Servizio, può presentare Ricorso ad apposita Commissione entro 5 giorni dal ricevimento della comunicazione. La Commissione suddetta è composta da un Rappresentante del Personale nominato dalle R.S.U., dal Segretario Comunale e da un Membro Esterno nominato dalla Giunta. Le Funzioni di Segreteria della Commissione sono svolte dall'Ufficio del Personale dell'Ente. Entro 10 giorni dalla presentazione del Ricorso il Segretario convoca la Commissione e questa nei successivi 10 giorni decide a riguardo convalidando la valutazione o accettando il Ricorso e procedendo contestualmente alla nuova valutazione.

C) Trattamento accessorio variabile per specifiche destinazioni:

- **Fondo d'incentivazione per la realizzazione OO.PP previsto dall'art. 92 comma 5 del D.Lgs. n. 163/2006 (c.d. Codice dei Contratti)** per una spesa di € 9.379,20. Detto incentivo verrà riconosciuto a n. 3 dipendenti in servizio presso l'Ufficio Tecnico; La liquidazione è effettuata dal Segretario dell'Ente previa le verifiche del caso, stante il conflitto d'interesse con il Responsabile del Servizio Tecnico anche lui destinatario del predetto incentivo.

- **Fondo di Previdenza per la Polizia Locale ex art. 208 del D.Lgs. 285/1992 (Codice della Strada) ai sensi dell'art. 15 e art. 17 comma 1° e 2° lett. a del CCNL 1.04.1999** per una spesa di €7.200,00. Detto incentivo verrà riconosciuto a n. 6 dipendenti del Servizio di Polizia Locale;



In merito al predetto Fondo, le parti danno atto che, conformandosi ad un recente parere espresso dalla Corte dei Conti Sezione di Controllo per il Friuli Venezia Giulia con Delibera n.53 del 15.07.2011, lo stesso viene iscritto nella parte variabile. La liquidazione è effettuata dal Responsabile del Servizio competente previa le verifiche del caso.

ART. 5) - FORMAZIONE PERSONALE

Il Comune da atto che nell'anno 2016 è stato stanziato per la formazione un Fondo quantificato in € 1.419,20 ed è utilizzato da ciascun settore sulla base del budget allo stesso assegnato. Si precisa che il personale ha anche usufruito di formazione gratuita organizzata da altri enti senza oneri per il comune. Le parti convengono che le eventuali ore di presenza ai corsi superiori al normale orario di lavoro giornaliero vengano recuperate dal dipendente senza maggior costo per l'Ente.

ART. 6) - APPLICAZIONE DEL PRESENTE CONTRATTO.

Il Comune darà attuazione al presente Contratto dopo la sottoscrizione dello stesso da parte delle Delegazioni Trattanti dopo espletati tutti gli adempimenti previsti.

Letto, confermato e sottoscritto.

DELEGAZIONE SINDACALE

C.G.I.L. Rappresentante Provinciale
UIL FPL Rappresentante Provinciale
~~CSL FPL Rappresentante Provinciale~~
Componente
Componente R.S.U
Componente R.S.U.

o:

Monaco Federica
Gallina Angelo
~~Mascetta Maria Pia~~
Lipomi Lillo
Piazzani Giacomo
Giuliano Ivano

DELEGAZIONE PUBBLICA

Il Presidente
Dr. Di Pietro Nicola
Componenti:
Dr.ssa Lagostina Elena
Dr. Oglina Stefano



Allegato:

Scheda di Valutazione delle Performance Individuali e Organizzative anno 2016

COMUNE DI GRAVELLONA TOCE

Provincia del Verbano Cusio Ossola

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALI E ORGANIZZATIVE - ANNO 2016 Ai fini dell'attribuzione del premio di produttività e miglioramento dei servizi Categoria A - B - C - D

Periodo di Valutazione:

Cognome e nome:	VALUTATO
Settore di appartenenza:	qualifica/profilo:

Cognome e nome:	VALUTATORE
Posizione ricoperta:	

Periodo intermedio	Osservazioni da parte del valutatore
Data	firma del valutatore
Periodo finale	
Data	firma del valutatore

Periodo intermedio	Osservazioni da parte del valutato
Data	firma del valutato
Periodo finale	
Data	firma del valutato

Valutazione delle Performance Individuali e Organizzative - guida alla compilazione -

Inizio periodo (entro 31 marzo)	Azioni necessarie
--	-------------------

1. Colloquio tra valutatore e valutato e individuazione degli obiettivi.
2. Valutatore definisce i pesi percentuali relativi ai singoli obiettivi;
3. Firma di valutatore e valutato

Metà periodo (entro 31 luglio)	Azioni necessarie
---------------------------------------	-------------------

4. Riflessione e verifica intermedia sull'andamento della valutazione tra valutatore e valutato;

Fine periodo (entro 31 gennaio dell'anno successivo)	Azioni necessarie
---	-------------------

5. Colloquio tra valutatore e valutato;
6. Verifica grado di raggiungimento obiettivi
7. Valutazione sulle altre aree e fattori di prestazione
8. Attribuzione punteggi all'area e calcolo punteggio ponderato di ciascun fattore
9. Determinazione valutazione finale come somma dei singoli punteggi ponderati di fattore
10. Compilazione parti a disposizione delle osservazioni di valutato e valutatore
11. Firma da parte di valutato e valutatore

Valutazione

La valutazione terrà anche conto:

- 1 - dei risultati conseguiti nel rispetto degli obiettivi generali e specifici già fissati per il corrente anno nel Piano delle Performance approvato dalla Giunta Comunale, dopo l'approvazione da parte del Consiglio Comunale del Bilancio di Previsione.
- 2 - degli obiettivi e/o adempimenti fissati, durante l'anno, con appositi atti di indirizzo e direttive della Giunta, del Sindaco.
- 3 - degli obiettivi e/o adempimenti fissati, durante l'anno, con circolari, ordini di servizio o altri atti del Segretario Comunale.
- 4 - degli obiettivi e/o adempimenti legati all'attività Istituzionale svolta durante l'anno ed agli stessi affidata con la presente determinazione.

NOTA BENE:

I criteri da seguire nella compilazione della scheda per l'assegnazione della valutazione e per il punteggio percentuale assegnato al responsabile di servizio sono i seguenti:
definizione della valutazione: % di punteggio corrispondente

insufficiente	0%
sufficiente	60%
buono	80%
ottimo	100%

Non viene assegnato nessun premio di produttività se il punteggio conseguito è inferiore a 60.

VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE							
Tipologia di valutazione	Elementi valutati	Valutazione assegnata				Punteggio assegnato	TOTALE PUNTEGGIO ASSEGNATO
		insufficiente	sufficiente	buono	ottimo		
1 - professionalità	Affidabilità (intesa come padronanza dei processi lavorativo, grado di adeguatezza alla prestazione richiesta commisurata ai contenuti al profilo di appartenenza) Autonomia operativa (nell'ambito di istruzioni o di direttive di massima ricevute) Conoscenza della materia					100	
	TOTALE 1						
2 - applicazione sul lavoro	Partecipazione e pro positività sui problemi da risolvere per il raggiungimento dell'obiettivo Flessibilità nelle mansioni (intesa come versatilità e disponibilità ad assumere incarichi e compiti equivalenti o appartenenti ad ambiti diversi misurata anche con il numero degli incarichi espletati, gli ordini di servizio ricevuti e la disponibilità alla effettuazione di prestazioni straordinarie)						
	TOTALE 2						
3 - collaborazione nell'ambiente di lavoro e verso l'esterno	Collaborazione con i colleghi di lavoro per un sinergismo atto ad aumentare la redditività del lavoro Rapporti con l'utenza esterna						
	TOTALE 3						
	TOTALI GENERALE (1+2+3)						

Non viene assegnato nessun premio di produttività se la media dei risultati conseguiti è inferiore a 60.

VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA							
Tipologia di valutazione	Elementi valutati	Valutazione assegnata				Punteggio assegnato	TOTALE PUNTEGGIO ASSEGNATO
		insufficiente	sufficiente	buono	ottimo		
1 - progetto	Valutazione sui risultati conseguiti nel rispetto degli obiettivi generali e specifici già fissati nel progetto allegato facente parte del piano delle performance approvato dalla Giunta Comunale si allegano alla presente per formarne parte					100	
	TOTALI						

Non viene assegnato nessun premio di produttività se il punteggio conseguito è inferiore a 60.

Gravellona Toce li, _____

PER PRESA VISIONE
IL DIPENDENTE

I RESPONSABILI DEL SERVIZIO