

COMUNE DI MELLE

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2018

Tra:

la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di MELLE, composta dal Segretario comunale Paolo Flesia Caporgno, nelle funzioni di responsabile servizio personale

E

la Delegazione trattante di parte sindacale

Per le R.S.U.:

Sig. ra FINO Renata

per la struttura territoriale C.G.I.L.:

Sig. Carmelo CASTELLO

per la struttura territoriale C.I.S.L.

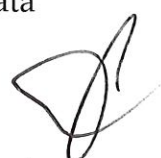
Sig.r Ivan NANE'

E con l'intervento del Sindaco per raccordo istituzionale, Giovanni Fina, comunque titolare delle funzioni gestionali di responsabile del servizio personale, nonché datore di lavoro.

Previo incontro convocato con nota prot. 0002028 in data 24/08/2018 trasmessa a CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI, F.I.A.D.E.L. CUNEO, CISAL, R.S.U., incontro svoltosi in data 18 settembre 2018, si definisce il seguente accordo integrativo nell'ambito delle materie delegate a tale livello dalle vigenti disposizioni contrattuali nazionali

Previa convocazione per la sottoscrizione disposta con nota prot. 0002665 in data 09/11/2018

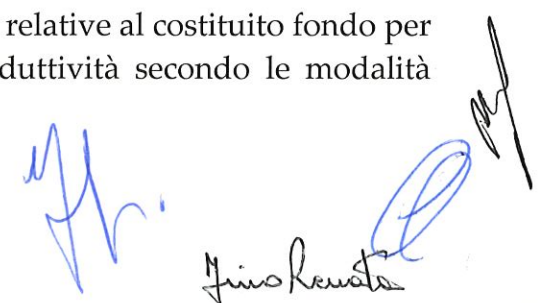
Le parti



dato atto dei vincoli previsti dall'art. 7 del CCNL del 21/05/2018, laddove in particolare si prevede che i contratti decentrati integrativi non possono porsi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti, risultando nulle ed inapplicabili le clausole difformi;

dato atto inoltre che, ai fini di stabilire corrette relazioni sindacali, si impegnano ad applicare gli istituti previsti dal titolo II del CCNL del 21/05/2018.

Rilevata la necessità di definire la destinazione delle somme relative al costituito fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività secondo le modalità previste dall'art. 68 CCNL del 21/05/2018



(fondo costituito con determinazione n. 14 in data 16/10/2018 e con parere del Revisore dei Conti in data 10/09/2018 per quanto concerne la costituzione e in data 03/11/2018 per quanto riguarda l'utilizzo)

stipulano i seguenti istituti di contrattazione integrativa:

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto, si applica al personale dipendente dell'amministrazione, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato.

ART. 2 - TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO – CLAUSOLA DI VERIFICA

1. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto, salvo diversa indicazione, decorrono dal 01/01/2018 e conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.
2. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo, mantenendo comunque in vigore, fino a nuovo accordo, il contratto collettivo decentrato integrativo vigente.
3. Ogni sei mesi deve essere verificata l'attuazione del presente integrativo. A tal fine la RSU presso l'ente disporrà per quanto di competenza una ricognizione della verifica, anche informalmente, in collaborazione con la delegazione di parte pubblica.

ART. 3 - COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' E PER LE PRESTAZIONI DI LAVORO STRAORDINARIO

Il fondo per l'anno 2018 è stato determinato, applicando i criteri dettati dall'art. 67 CCNL del 21 Maggio 2018, come da allegato. Sono espressamente indicate le voci di parte stabile, nonché le risorse aggiuntive introdotte dall'Amministrazione, nonché le economie esercizi precedenti.

ART. 4 – UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA': RISORSE STABILI

In conformità al disposto dell'art. 67 CCNL 21/05/2018, le risorse stabili come sopra determinate sono gravate delle voci di destinazione come da allegato, per:

Fondo per progressione economiche ai sensi dell'art. 16 c. 4 CCNL 21/05/2018

Indennità di comparto ai sensi dell'art. 33 CCNL del 22/01/2004

ART.5 – UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA': RISORSE DISPONIBILI ed UTILIZZI

Le risorse disponibili in parte variabile, derivanti sia dal residuo di parte consolidata, sia dalle somme facoltative introdotte dall'Amministrazione, sia dalle economie esercizi precedenti, sono individuate ed utilizzate come segue:



a) Art. 70 – bis c. 1 lett. b) CCNL 21/05/2018

Euro 360,00 (stima) per la corresponsione dell'indennità "condizioni di lavoro" al personale del servizio tecnico manutentivo autista scuolabus. Le parti concordano che "l'indennità condizioni di lavoro" è determinata in euro 1,70 giornaliera per un massimo di 220 giorni lavorativi nel corso dell'anno. Poiché l'Aran (orientamento 15538/2018) ha chiarito che non può esservi retroattività nell'applicazione degli istituti, e che gli stessi sono applicabili solo a far data dalla sottoscrizione del decentrato per il 2018 e successivi, fino a tale data valgono le indennità attualmente vigenti, i cui importi e condizioni legittimanti, anche a fine ricognitivo, sono i seguenti:

disagio: art. 17 comma 2 lettera e CCNL 01/04/1999: tale tipologia di indennità è riconosciuta ai dipendenti appartenenti alle categorie A, B, C che svolgano attività particolarmente disagiate.

Da un punto di vista generale è possibile che possono essere definite mansioni disagiate quelle caratterizzate da condizioni di particolare scomodità, assenza di comfort, ovvero quelle attività ove l'elevata pressione dell'utenza è tale da non consentire l'autonoma gestione dei ritmi di lavoro o, ancora, quelle attività che comportano responsabilità connesse al tipo di rapporto con utenti in condizioni particolari.

Nel caso di Melle, la posizione in situazione di disagio è quella di operaio autista scuolabus necroforo: esposizione agenti atmosferici; cambio mansione continua; discontinuità orari e necessità di adeguamento orari a esigenze contingenti trasporto con intervalli anche notevoli tra prestazione e prestazione; necroforato; compenso: euro 30 mensili per soli periodi di esposizione a disagio ovvero per la sola presenza in servizio;

b) Art.68 c. 2 lett. d) CCNL 21 maggio 2018
non rileva

c) Art. 56-quinquies (indennità di servizio esterno) CCNL 21/05/2018:
non rileva

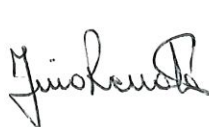
d) Art.68 c. 2 lett. b) CCNL 21 maggio 2018 (performance individuale)/art. 68 c. 2 lettera a CCNL 21 maggio 2018 (performance organizzativa)

ammontare: quanto residua dall'utilizzo per tutti gli altri istituti.

Destinazione per i progetti finalizzati/obiettivi già approvati.

Il premio sarà corrisposto utilizzando la scheda di valutazione della performance individuale di cui al sistema di misurazione adottato dall'Ente, nelle more dell'applicazione dalla prossima annualità decentrata della "differenziazione del premio individuale" di cui all'art. 69 del contratto 21/05/2018. Si dà atto peraltro che l'attuale configurazione delle premialità è particolarmente differenziante tra soggetto e soggetto ed è esclusa qualunque erogazione "a pioggia" o comunque non selettiva: tutto ciò in linea teorica, disponendo di un solo dipendente non PO. Per l'annualità 2018 non si reputa possibile l'applicazione dell'istituto dell'art. 69, stante la previsione di "preventiva" individuazione della limitata quota massima di personale valutato cui può essere attribuita la maggiorazione stessa.

In merito alla performance si rappresenta inoltre quanto segue:



1. Le risorse per performance individuale e organizzativa sono destinate a finanziare il raggiungimento degli specifici obiettivi stabiliti dall'Amministrazione comunale. L'entità precisa di tali risorse è strettamente correlata al valore complessivo dei singoli obiettivi inseriti nel Piano della performance
2. Gli obiettivi devono essere realizzati secondo le modalità e le proposte dei Responsabili di Servizi sulla base delle indicazioni date dalla Giunta Comunale. Essi sono stati approvati dalla Giunta Comunale;
3. Gli strumenti incentivanti la produttività di cui al presente articolo devono, di norma, determinare un effettivo incremento della produttività ed un miglioramento quali-quantitativo dei servizi;
4. Gli obiettivi devono essere oggetto di monitoraggio e il suo risultato finale deve essere valutato dai Responsabili di Servizio e certificato dall'Organismo di Valutazione;
5. Qualora un obiettivo non sia stato ultimato entro il lasso di tempo programmato per la sua realizzazione - fatto salvo il rispetto di tutte le altre condizioni necessarie all'erogazione dei compensi incentivanti ad esso collegati - verrà liquidata ai partecipanti, su valutazione del Organismo di Valutazione, solo la somma relativa alla percentuale di progetto realizzata, con l'onere, per i dipendenti partecipanti, di portare, comunque, a compimento l'obiettivo.
6. I tempi relativi alle verifiche sullo stato di realizzazione degli obiettivi, alla realizzazione finale ed alle valutazioni dell'Organismo di Valutazione, saranno indicati nella relazione illustrativa di ogni singolo obiettivo, a cura del dipendente/i interessati e relativi responsabili di servizio.

ART. 6 – TRATTAZIONE SPECIFICA DEI VARI ARGOMENTI CON RIFERIMENTO AL NUOVO CONTRATTO FUNZIONI LOCALI SOTTOSCRITTO IL 21/05/2018

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo: DESTINAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE. SI RINVIA AL PROSSIMO ESERCIZIO FINANZIARIO LA FISSAZIONE DEI CRITERI SELETTIVI PER L'APPLICAZIONE DELL'ARTICOLO 69 ULTERIORI RISPETTO A QUELLI GIÀ IN ESSERE, PER CUI PER L'ANNO CORRENTE VERRÀ UTILIZZATO L'ATTUALE SISTEMA DI PERFORMANCE; L'ATTUALE SISTEMA PERALTRO PREVEDE ANCHE L'INTERVENTO DEL PROCESSO VALUTATIVO DELL'UTENZA, SECONDO QUANTO STABILITO DALL'ENTE;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance: vedasi sopra; si richiama per quanto di competenza l'assetto integrativo delle valutazioni, come disposto in adeguamento al D. Lgs. n. 74/2017 con deliberazione di Giunta n. 06 in data 01/02/2018 di approvazione del piano obiettivi per l'anno 2018;



- c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche: si dispone l'adeguamento al nuovo contratto (articolo 16) che al comma 3 dispone che le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi; verranno pertanto elaborate schede che saranno costituite dal risultato della valutazione della performance individuale del triennio precedente, e che tengano conto dell'esperienza maturata e delle competenze acquisite e certificate;
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione: SI RICHIAMA QUANTO STABILITO SOPRA;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno: non rileva;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1: SI RICHIAMA QUANTO SOPRA STABILITO;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva: per quanto riguarda l'incentivo funzioni tecniche, si è già provveduto a regolamentare l'istituto. Si prevede una revisione del regolamento in adeguamento ai più recenti schemi;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo: si rinvia alla prossima sessione negoziale;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1: non presente;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) (nel caso di questo Comune: incentivi funzioni tecniche) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa: si stabilisce che l'eventuale riduzione della retribuzione di risultato correlata ai compensi per incentivo funzioni tecniche (riduzione comunque non prevista per l'anno 2018), non scenda al di sotto del 15% del budget complessivo come da disposizioni contrattuali;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile: turni non attivi;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese: turni non attivi;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro: vi è la possibilità costante di interloquire con il Sindaco datore di lavoro, in contatto costante sia con il servizio tecnico (che provvede all'attuazione delle misure a favore dei lavoratori) sia con i lavoratori stessi;



- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2: si dispone, ai sensi del comma 8 dell'articolo 53 del CCNL, che in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate ovvero: necessità assistenziali, di tutela minori anziani disabili, mediche, il contingente passa dal 25 al 35%;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14/09/2000: non rileva al momento;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare: già in atto, si confermano le misure in essere;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2: si stabilisce che il periodo possa essere elevato fino a 26 settimane;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2: si stabilisce che l'arco temporale sia elevato fino a sei mesi, in ragione della estrema carenza di personale e della presenza di personale in convenzione con altri enti;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14/09/2000: il limite viene elevato da 180 a 300 ore in ragione della estrema carenza di personale, fermi restando i limiti di budget e altri limiti legali e la necessità di portare a compimento i piani di recupero del pregresso;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi: non vi sono rilievi particolari;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67: non rileva;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa: si stabilisce che l'incidenza sul budget totale risulti non inferiore al 20%; ciò tiene conto dell'effetto della rimodulazione dei valori economici delle posizioni organizzative disposta con l'attivazione e permanenza dell'ufficio unico Melle Valmala, e comunque in relazione all'assetto di maggior gravosità che si determinerà con il venir meno della collaborazione della dipendente del Comune di Valmala per effetto della fusione per incorporazione con il Comune di Busca; si assume tale delibera quale criterio per la determinazione della retribuzione di risultato;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo: al momento non prevista;
- x) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni: non rileva.

Finocchetti

ART. 7 – OSSERVAZIONI FINALI

Per quanto non previsto si fa riferimento al contratto nazionale di comparto Enti locali.
Si dà atto che la previsione degli istituti previsti in accordo non avrà efficacia ove normativa ovvero interpretazione univoca giurisprudenziale vi ostino in futuro. Inoltre IN CASO DI ULTERIORI EVOLUZIONI CONTRATTUALI, DATO LO SBLOCCO DEI CONTRATTI PUBBLICI, POTRA' RIAPRIRSI LA SESSIONE CONTRATTUALE, E LO STESSO DICASI IN MERITO A INTERPRETAZIONI O NOVITA' NORMATIVE IN MERITO A VOCI DEL FONDO O COMUNQUE ENUNCIATE.

Letto, confermato e sottoscritto

Vista la relazione tecnica illustrativa del responsabile del personale

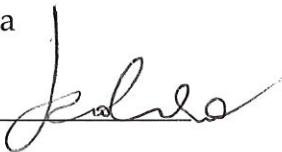
Vista la relazione tecnico finanziaria del responsabile finanziario

Autorizzazione alla sottoscrizione con deliberazione di Giunta n. 55 in data 08/11/2018

Letto, confermato e sottoscritto
per l'Ente:


Melle, li 31 DIC 2018

La delegazione di parte pubblica

_____ 

Per la Delegazione di parte sindacale:

le R.S.U.

_____ 

le strutture territoriali:

VISTO,

IL SINDACO in raccordo istituzionale – Giovanni Fina



_____ 

DATE:

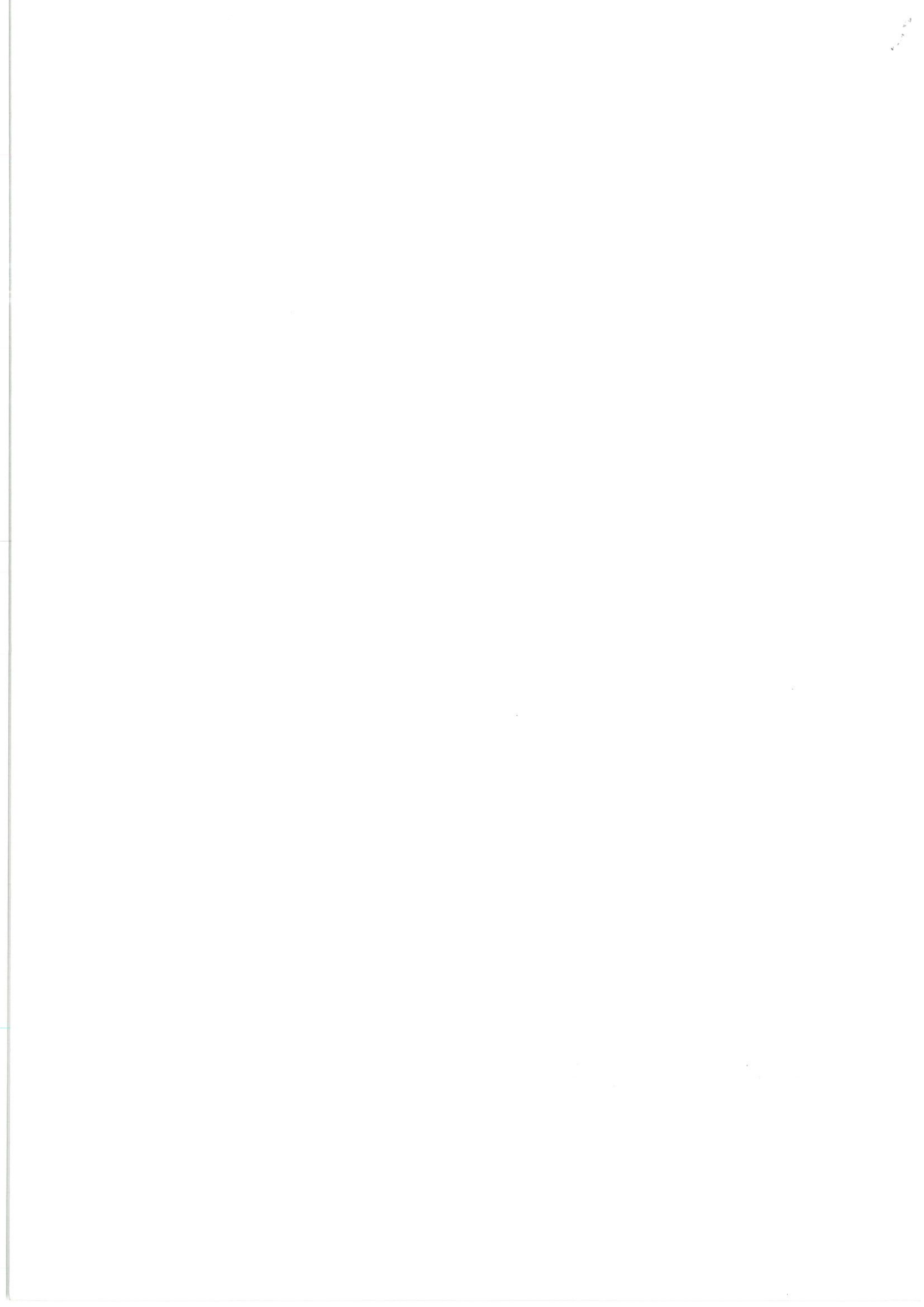
LA DELEGAZIONE SINDACALE

CISL FP 
FP CGIL 

DATE:

LA DELEGAZIONE PUBBLICA:

_____ 



FONDO PRODUTTIVITA' 2018	
comune MELLE	
COSTITUZIONE FONDO	
IMPORTO CONSOLIDATO	
IMPORTO FONDO STORICO ANTE CCNL 2004	€ 5.942,62
Incremento 0,62% monte salari 2001 (art. 32 c. 1)	€ 381,00
Incremento 0,50% monte salari 2001 (art. 32 c. 2)	€ 307,26
Incremento 0,20% monte salari 2001 (art. 32 c. 7)	€ 0,00
Recupero progressioni, RIA e ind. comparto personale cessato, trasferito o verticalizzato (compreso 2009) Dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 22.1.04	€ 582,36
Incremento 0,50% monte salari 2003 (art. 4 c. 1 CCNL del 9/5/2006)	€ 479,61
Incremento dello 0,60% monte salari anno 2005 (CCNL 11/4/2008)	€ 672,35
riduzione per riduzione personale percentuale 14,29 - consolidamento da 2015 compresa riduzione teorica su variabile del 2010	€ 1.278,60
incremento stabile art. 67 comma 2 lettera b CCNL 21.5.2018 (*)	€ 367,20
(*) in attesa di interpretazioni definitive	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ART. 67 C. 1 CCNL 21.5.18	€ 7.453,80
VOCI ALIMENTABILI	
Ulteriori risorse art. 15, comma 5 CCNL 1/04/99	
Aumento entro 1,20% monte salari 1997 (Art. 15 c. 2 CCNL 1/4/1999)	€ 676,65
Incentivo funzioni tecniche - dlgs. 50/2016 (vedi note sotto) - somma presunta post 1.1.18	1.000,00
incentivo ex d. lgs. 163/2006 - somma presunta	€ 1.000,00
economie anno 2017 da risorse stabili anche anni precedenti	€ 355,58
economie da parte stabile - vedi sotto per quantificazione	€ 0,00
Totale voci alimentabili esclusi incentivi funzioni tecniche/progettazione	€ 1.032,23
ed escluse economie	€ 676,65
TOTALE FONDO 2018	€ 10.486,03

355,58

TOTALE FONDO 2018 esclusi incent funz tecniche/prog € 8.486,03

**TOTALE FONDO 2018 esclusi incent funz tecniche,
prog ed escluse economie e incremento stabile art. 67
comma 2 lett b CCNL 21.5.18** € 7.763,25

non superiore a fondo 2016

**TOTALE FONDO 2018 esclusi incent funz
tecniche/progett., ma comprese economie anno preced e integraz art.
67 c. 2 lett. B** € 8.486,03

DESTINAZIONE FONDO	
A DETRARRE DA IMPORTO CONSOLIDATO	
Indennità di comparto	€ 563,40
Costo progressioni orizzontali	€ 6.167,62
differenziali progressioni	€ 367,20
Totale spesa da fondo consolidato	€ 7.098,22
AVANZO FONDO CONSOLIDATO	€ 355,58



Giuseppe

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

