

Città Metropolitana di Torino

Riparto risorse decentrate anno 2019

h n



There CGIL FR
 Alex RSU QW
 CP QW QW QW

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1	Oggetto e obiettivi
Art. 2	Ambito di applicazione
Art. 3	Durata - Revisione

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4	Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
Art. 5	Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance
Art. 6	Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)
Art. 7	Progressioni economiche
Art. 8	Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)
Art. 9	Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)
Art. 10	Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)
Art. 11	Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 17, c. 4, CCNL 6.7.1995)
Art. 12	Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)
Art. 13	Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)
Art. 14	Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 15	Indennità Polizia Municipale
Art. 16	Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

TITOLO V – FONDO RISORSE DECENTRATE

Art. 17	Fondo Risorse decentrate anno 2019 - costituzione
Art. 18	Fondo Risorse decentrate anno 2019 - destinazione

M. C. G. L. F.
RSU
ap

my

CH

ESD
✓
→
→

Art. 1
Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2
Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Nole con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3
Durata – Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale per il periodo 2018/2020 per quanto riguarda le materie di cui dall'art. 4 all'art. 15 del presente C.C.I., mentre ha durata annuale, per l'anno 2019, in riferimento ai criteri di ripartizione del fondo per le diverse modalità di utilizzo di cui al successivo TITOLO V.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4
Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto.
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

 CGIL FP
RSU












Art. 5

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla Performance

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa. L'importo è definito nell'ammontare delle risorse disponibili dopo l'utilizzo per gli istituti previsti dal presente CCI.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
4. Viene destinato al premio individuale il 30% delle risorse disponibili per i premi correlati alla performance, da distribuirsi con le medesime modalità del premio relativo alla performance organizzativa.

Art. 6

Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. La differenziazione del premio individuale è stabilita al 30% del valore medio pro capite dei premi relativi alla performance individuale.
2. Il numero delle eccellenze è pari a n. 2 per ciascuna macro area di seguito definita:
 - settore amministrativo ed economico finanziario
 - settore tecnico e polizia municipale.
3. La maggiorazione del premio può essere attribuita a ciascun dipendente a condizione che la valutazione dallo stesso raggiunta risulti pari o superiore a 98/100.

Art. 7

Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi confluiscono nelle risorse destinate alla produttività.

Si prevede di effettuare le seguenti progressioni orizzontali:

- n. 7 progressioni orizzontali con decorrenza 01/01/2019: n. 1 nella categoria B, n. 5 nella categoria C, n. 1 nella categoria D.

CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

Sono ammessi alla progressione orizzontale dell'anno di riferimento i dipendenti in servizio a tempo indeterminato che siano in possesso dei seguenti requisiti alla data stabilita dalla decorrenza della progressione economica:

- a) siano in possesso della stessa posizione economica da almeno due anni e abbiano maturato almeno due anni di anzianità di servizio a tempo indeterminato nell'Ente.

Allegato CGIL FP
Allegato RSO

[Firma]

[Firma]

[Firma]

[Firma]

- b) non aver ricevuto, nel biennio precedente, sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale (seppur comminato per iscritto);
- c) l'accesso alla progressione è subordinato alla valutazione media conseguita nel triennio precedente, nel modo seguente:
 - Valutazione media da 0 a 50 punti: non si accede alla progressione;
 - Valutazione media da oltre i 50 punti: si accede alla progressione.

La procedura selettiva consiste nella formazione di una graduatoria, distintamente per ciascuna categoria, (B,C,D) nell'anno di riferimento. L'ordine sarà determinato dalla media delle valutazioni ai fini della performance conseguite nel triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto.

La graduatoria viene approvata con determinazione del Responsabile del Settore Affari Generali ed affissa all'Albo Pretorio per 10 giorni consecutivi.

Accederanno alla progressione economica orizzontale il 50% dei dipendenti meglio classificati nella graduatoria della propria categoria e comunque nel limite del budget economico destinato a tale istituto per l'anno di riferimento. Tale importo è stabilito annualmente secondo quanto indicato al comma 1 del presente articolo.

La graduatoria ha validità limitatamente all'anno di competenza e non è previsto il suo scorrimento.

Nel caso in cui si presentino situazioni di pari merito, la P.E.O. verrà assegnata:

- al dipendente che ha ottenuto la valutazione individuale più alta nei due anni precedenti;

In caso di ulteriori pari merito:

- al dipendente che non proviene da progressione verticale;

In caso di ulteriore pari merito:

- al dipendente che da più anni non beneficia di progressione orizzontale.

In caso di ulteriore pari merito:

- al dipendente che nell'Ente ha maturato maggiore esperienza nella categoria di appartenenza.

M. C. G. I. L. F. P.
R. S. U.
A. P.

M. G.

CO
A. P.
A. P.

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. In questo ente è considerata attività disagiata quella garantita dal personale tecnico/manutentivo. La misura dell'indennità è stabilita in € 1,00 per ogni giorno di effettivo servizio, a decorrere dal 21/05/2018.
3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.
In questo ente è considerata attività disagiata quella garantita dal personale addetto al servizio scuolabus per la particolare articolazione dell'orario di lavoro. La misura dell'indennità è stabilita in € 1,50 per ogni giorno di effettivo servizio, a decorrere dal 21/05/2018.
4. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. Non sono presenti nell'Ente attività di rilevante maneggio di denaro.
5. Il responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta annualmente lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

Art. 9

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 2, CCNL 2018)

1. Vengono attribuite al personale le seguenti indennità:
 - Dipendenti ai quali sono state affidate con atto formale le funzioni di Ufficiale di Stato Civile ed anagrafe ed Ufficiale Elettorale - € 350,00 annui;
2. Tale indennità è corrisposta a pieno anche nel caso di nomina di dipendenti con orario di lavoro ridotto, mentre viene proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario) e non viene corrisposta nel caso di astensione facoltativa dal lavoro.
3. La quantificazione delle risorse è effettuata a titolo previsionale. Gli eventuali risparmi che si accertassero a consuntivo confluiranno nel fondo per compensare miglioramenti di produttività individuale di cui all'art. 5 del presente contratto, analogamente si procederà in caso di una maggiore spesa: in tal caso si procederà alla riduzione del suddetto fondo.
4. In caso di doppio incarico, le cifre non sono cumulabili.

M. CGIC RP
RSU
P

M

S

h

SSO

Art. 10
Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi
(art. 18, lett. h, CCNL 2018)

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.
2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti.

Si prevede una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (art. 18, c. 1, lett. h) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

<i>Incentivi di legge</i>	<i>Abbattimento indennità risultato</i>
<i>Fino a € 3.000 euro</i>	<i>3,00%</i>
<i>Da 3.001 a 5.000 euro</i>	<i>5,00%</i>
<i>Da 5.001 a 7.000 euro</i>	<i>8,00%</i>
<i>Oltre i 7.000 euro</i>	<i>12,00%</i>

Art. 11
Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)

1. Nel caso in cui, per motivi adeguatamente documentati, il personale dovesse richiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro, il responsabile del personale in accordo con il responsabile del servizio può determinare una particolare articolazione dell'orario di lavoro che preveda la flessibilità;
2. La flessibilità prevede un'entrata posticipata di 15 minuti rispetto a quella ordinaria di 30 minuti con corrispondente uscita. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura;
3. La flessibilità non si applica ai dipendenti addetti a servizi da svolgersi con tempi ben definiti.

Art. 12
Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato
(art. 7, c. 4, 7et. U, CCNL 2018)

1. Fino alla vigenza dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del Fondo, le parti intervengono a modulare la parte stabile del fondo per risorse decentrate.

 CGIL FP
RSU



Art. 13

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, 8et. V, CCNL 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 14

Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

1. L'attività di turnazione è prevista e disciplinata dall'art. 23 del CCNL 21/05/2018, il quale, al comma 1, dispone che gli Enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possano istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Al personale con orario di servizio articolato in turni spetta la percezione di una indennità volta a compensare i disagi derivanti dalle particolari modalità di esplicazione dell'attività lavorativa, calcolata incrementando la retribuzione oraria presa in considerazione dalla disciplina contrattuale (art. 10 CCNL 09/05/2006) della percentuale di maggiorazione del 10%, nel caso di codesto Ente, in quanto il turno è suddiviso tra antimeridiano e pomeridiano, da effettuarsi nei giorni feriali e compete solo per i periodi di effettiva prestazione lavorativa, pertanto per ogni giorno di assenza dal lavoro a qualunque titolo essa non può essere corrisposta.
3. La corresponsione dell'indennità turno avviene mensilmente, sulla base della prestazione lavorativa effettuata nel mese precedente.

Illeggi CGIL FP
Illeggi RSU
CP

M

[Multiple illegible signatures]

TITOLO III – PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 15

Indennità Polizia Municipale

Per quanto concerne la indennità previste per la polizia municipale entro il primo semestre del 2020 si procederà all'individuazione dei criteri generali per l'attribuzione dell'indennità e alla corrispettiva quantificazione dell'importo da corrispondere, una volta individuate le figure che svolgono servizio esterno in via prevalente rispetto a quelle che svolgono compiti d'ufficio.

Art. 16

Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, è destinata a contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio. E' fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali. Per i dipendenti di nuova assunzione a decorrere dal 2019, verrà destinata al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio.
2. Considerato quanto disposto dal CCDI 2002/2005 art. 19 che ha stabilito che venisse destinata al fondo previdenza ed assistenza della Polizia Municipale una quota pari al 10% degli introiti per sanzioni amministrative per violazione C.d.S. e l'accordo del 09/10/2009 che ha stabilito un tetto massimo di € 52.000,00 (a consuntivo) quale base di calcolo onde evitare indebite strumentalizzazioni su "incentivi a sanzionare", oltre al verbale n. 3 del 18/07/2013 che ha stabilito la riduzione al 5% della percentuale prevista, si presume l'accantonamento dell'importo di € 2.500,00 annui per il triennio 2018/2020.

TITOLO IV – TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Assumono rilievo nella definizioni delle clausole contrattuali i seguenti istituti:

- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p), D. Lgs. 15.12.1997, n. 446);
- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. N. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma;

I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c.3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.

Le clausole contrattuali possono ricalcare le norme di legge ovvero quelle recate dai precedenti contratti decentrati integrativi, in quanto trattasi di istituti consolidati.

Meeee CGIL FP
ASU
ep

MS

ASU
80
MS
FP

TITOLO V – FONDO RISORSE DECENTRATE**Art. 17****Fondo Risorse Decentrate anno 2019 – costituzione****PARTE STABILE**

RIF.CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
Art. 67 c. 1 CCNL 21/05/2018	Unico importo consolidato anno 2017	76.421,92
Art. 67 c. 2 CCNL 21/05/2018	Euro 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2015 (dal 2019)	1.736,48
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21/05/2018	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	1.124,43
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 21/05/2018	Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato	1.756,04
Decurtazione permanente dall'anno 2015 operata per effetto dell'art. 9 comma 2 bis D.L. 78/2010 e s.m.i. (art. 1 comma 456 Legge Stabilità 2014)		- 3.218,40
TOTALE PARTE STABILE		77.870,47

PARTE VARIABILE

RIF.CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi – incentivi per funzioni tecniche art. 113 D.Lgs. 50/2016	5.000,00
Art. 67 c. 3 lett. d) CCNL 21/05/2018	Frazione di R.I.A. personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione	798,59
Art. 67 c. 3 lett. e) CCNL 21/05/2018	Eventuali risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina dello straordinario	0,00
TOTALE PARTE VARIABILE		5.798,59

TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL LORDO DELLE RIDUZIONI	83.619,06
Riduzione da apportare al fondo per rispetto del limite 2016	- 2.192,18
TOTALE FONDO AL NETTO DELLE DECURTAZIONI	81.426,88

FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE	35.125,00
--------------------------------------	------------------

Art. 18**Fondo Risorse Decentrate anno 2019 – destinazione****DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA**

RIF.CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
Art. 68 c. 1 CCNL 21/05/2018	Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	19.292,98
Art. 68 c. 1 CCNL 21/05/2018	Indennità di comparto (art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22/01/2004)	10.699,10
TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA		29.992,08

Meey CGIL FP
RSU
ep
NI
Q
g
OK
BO

CALCOLO RISORSE DISPONIBILI

RIF.CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL NETTO DELLE DECURTAZIONI		81.426,88
TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA		29.992,08
art. 68, comma 1, ultimo periodo, CCNL 21/05/2018	Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.	0,00
RISORSE DISPONIBILI PER ULTERIORI UTILIZZI NELL'ANNO IN CORSO		51.434,80

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI

RIF.CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
art. 68, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018	Premi correlati alla performance organizzativa	24.314,80
art. 68, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018	Premi correlati alla performance individuale	9.760,00
art. 69, CCNL 21/05/2018	Maggiorazione del premio individuale	660,00
art. 68, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018	Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018	570,00
art. 68, comma 2, lett. d), CCNL 21/05/2018	Indennità di turno	5.000,00
art. 68, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018	Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinques CCNL 21/05/2018	700,00
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1 gennaio 2018)	5.000,00
art. 68, comma 2, lett. j), CCNL 21/05/2018	Differenziali nuove progressioni (con decorrenza nell'anno di riferimento)	5.500,00
TOTALE UTILIZZI RISORSE DISPONIBILI		51.434,80

Si prevede di provvedere annualmente alla verifica del sussistere di eventuali posizioni che comportino l'erogazione delle indennità previste dal CCNL 21/05/2018.

Marey CGIL FP
 RSO
 [Signature]

[Signature]

[Signature]

Nole, 16/12/2019

Letto, confermato e sottoscritto

per la delegazione di parte pubblica:

BARBATO dott.ssa Susanna



ROCCHIETTI Fabrizio



MIGALE Vincenzo



ORTALDA Marco



per la delegazione di parte sindacale:

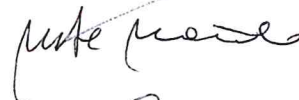
MECCA Vittorio – C.G.I.L. – F. P.



NEGRINO Riccardo – C.I.S.L. F.P.



DE MATTEO Maria – R.S.U.



NUTRICATO Maria Ada – R.S.U.



AIMONE CAT Pierluigi – R.S.U.



GRIBAUDO Cristina – R.S.U.

