



CITTÀ di AVIGLIANA

Provincia di TORINO

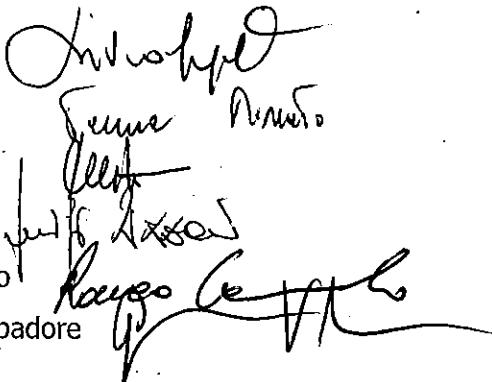
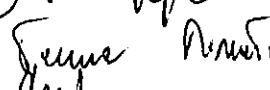
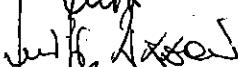
CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI AVIGLIANA

Anno 2013

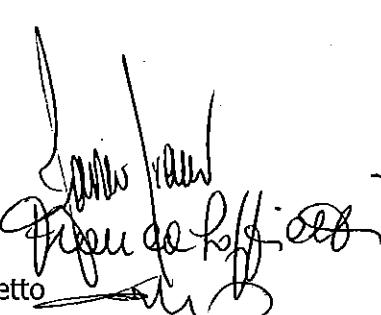
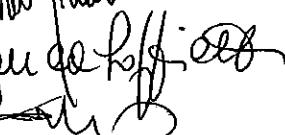
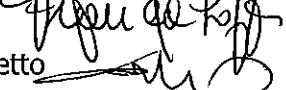
- In data 19 dicembre 2013 è stata sottoscritta la preintesa del Contratto Decentrato Integrativo del personale non dirigente del Comune di Avigliana (TO) per l'anno 2013;
- Il Revisore Unico, con proprio verbale n. 45 del 13 febbraio 2014 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio;
- La Giunta Comunale con deliberazione n. 48 del 17 marzo 2014, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Decentrato integrativo.

In data 2 APR. 2014, le parti hanno sottoscritto il testo definitivo del Contratto Decentrato Integrativo.

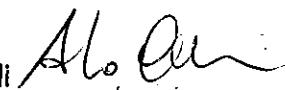
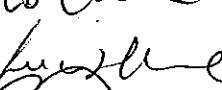
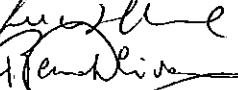
Delegazione di Parte Pubblica

Presidente	Livio Sigot	
Componente	Vanna Rossato	
Componente	Luca Rosso	
Componente	Luigi Zizzari	
Componente	Carmelo Romeo	
Componente	Giovanni Trombadore	

Organizzazioni Sindacali

CSA	Gianni Favaro	
CGIL	Franca Soffietti	
CISL	Giovanni Vaschetto	

RSU

Aldo Castelli	
Lucia Scappatura	
Renata Olivero	

<i>Art. 1 - Vigenza e sfera di applicazione.....</i>	<i>4</i>
<i>Art. 2 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali</i>	<i>4</i>
<i>Art. 3 - Lavoro Straordinario, orario plurisettimanale (c.d. cambio orario).....</i>	<i>6</i>
<i>Art. 4 - Banca delle ore</i>	<i>6</i>
<i>Art. 5 - Indennità di Rischio</i>	<i>7</i>
<i>Art. 6 - Maneggio valori.....</i>	<i>7</i>
<i>Art. 7 - Specifiche Responsabilità lettera F</i>	<i>8</i>
<i>Art. 8 - Particolari Responsabilità lettera I.....</i>	<i>9</i>
<i>Art. 9 - Turno e orario festivo</i>	<i>9</i>
<i>Art. 10 - Reperibilità.....</i>	<i>9</i>
<i>Art. 11 - Produttività Individuale e Collettiva Criteri per la valutazione ai fini dell'erogazione del premio</i>	<i>10</i>
<i>Art. 12 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge</i>	<i>12</i>
<i>Art. 13 -Servizio Mensa.....</i>	<i>13</i>
<i>Art. 14 - Telelavoro.</i>	<i>13</i>
<i>Art. 15 - Criteri relativi alla Formazione.....</i>	<i>13</i>
<i>Art. 15bis - Corso di formazione generale e specifica dei lavoratori (art. 37 dlgs 81/2008).....</i>	<i>13</i>
<i>Art. 16 - Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale.....</i>	<i>13</i>
<i>Art. 17 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro</i>	<i>14</i>
<i>Art. 18 - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.....</i>	<i>14</i>
<i>Art. 19 - Costituzione e destinazione del Fondo per l'anno 2013.....</i>	<i>14</i>
<i>Art.19bis - Piani di razionalizzazione</i>	<i>15</i>
<i>Art. 20 - Monitoraggio e verifiche</i>	<i>14</i>
<i>Art. 21 - Norme finali.....</i>	<i>15</i>

L *Gh* *U* *a* *B* *Bo* *T* *Z*

Art. 1 - Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune inquadrato nelle categorie A – B – C – D del vigente ordinamento professionale CCNL 31.3.1999, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale.
2. Il presente CCDI ha durata quadriennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato e decorre dalla data di stipula quando è sottoscritto da tutte le parti.
3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.
4. La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di cui all'art. 15 CCNL 1.4.1999 e nel rispetto della disciplina dell'art. 17 dello stesso CCNL come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004), salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale, è da ritenersi valida per il 2013.
5. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.17 CCNL 1.4.1999 come modificato dall'art. 36 del CCNL 22.1.2004), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.
6. Con cadenza annuale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
7. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.
8. Considerata la necessità di riunire in un unico testo le disposizioni normative a livello aziendale, anche in riferimento alla decadenza al 31.12.2012 di eventuali clausole difformi, il presente contratto riprende e definisce i vari istituti regolabili a livello aziendale. Per quanto riguarda i criteri selettivi per le progressioni economiche orizzontali, stante l'attuale situazione di blocco, si rimanda a futuri accordi.

Art. 2 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

1. Premesso che rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato di cui all'art. 1 della pre messa al CCNL 6/7/95, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, ovvero quelli risultanti dal seguente elenco:

Servizi o uffici	Funzioni essenziali
Stato Civile	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte.

n. 1 dipendente	Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.
Elettorale n. 1 dipendente	Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti (personale necessario solo in caso di elezioni)
Polizia Municipale n. 1 dipendente di cat. C e n. 1 dipendente di cat. D per ogni turno	Assicurare con un nucleo di personale limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; b. attività antinfortunistica e di pronto intervento; c. attività della centrale operativa; d. vigilanza struttura municipale; e. assistenza al servizio attinente alla rete stradale in caso di sgombero della neve;
Servizi del personale n. 1 dipendente	Solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dell'ufficio personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 5 e il 15 di ogni mese (Dovranno sussistere contemporaneamente le tre condizioni).
Personale Amministrativo	Di supporto al Sindaco per l'esercizio delle sue competenze come Autorità locale sanitaria e di protezione civile
Area Lavori Pubblici ed Ambiente n. 1 dipendente della squadra operai n. 1 tecnico	Interventi urgenti ed indifferibili alla rete stradale Il personale tecnico dovrà essere reperito nell'ambito delle 2 Aree tecniche esistenti

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- i Direttori di Area, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
- i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
- durante lo sciopero i Direttori d'Area dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
- le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;

- e. in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.
2. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso sul Sito Internet secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990.
3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della pre messa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90.

Art. 3 - Lavoro Straordinario, orario plurisettimanale (c.d. cambio orario)

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004
2. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Amministrazione procederà ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata nel limite del monte ore annuo della banca delle ore di cui al successivo articolo.
3. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario. In proposito potrà essere utilizzata al massimo la somma stanziata nell'anno 1998 ridotta del 3%. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999.
4. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999.
5. Si conferma, come applicazione pratica dei principi di flessibilità oraria di cui all'art. 17 del CCNL 6.7.1995, la possibilità (già prevista nell'accordo del 15.4.2002), alternativa all'istituto della banca delle ore, di prevedere, con autorizzazione del responsabile del servizio e su richiesta del dipendente, il c.d. "cambio ore", consistente in una modifica all'interno dell'orario di lavoro ordinario settimanale o plurisettimanale, che non darà origine al riconoscimento della maggiorazione oraria di cui al comma 2.
6. Per il personale delle mense scolastiche, le parti concordano che verrà disposto e autorizzato un orario plurisettimanale, regolato come al comma precedente, per consentire la compensazione tra i periodi di erogazione del servizio e i periodi di chiusura delle scuole.

Art. 4 - Banca delle ore (accordo del 8.2.2001)

1. Si istituisce nell'ente la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo stabilito a livello aziendale del 75% dell'effettuato, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio che proroga il termine.
3. Il limite individuale di autorizzazione al lavoro straordinario è fissato da ciascun responsabile all'interno del budget assegnato annualmente a ciascun settore, tenuto conto dei limiti individuali e dell'applicazione eventuale della banca ore.

4. A livello di Ente possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore.

Art. 5 - Indennità di Rischio

1. L'indennità di rischio è corrisposta al personale che svolge mansioni riportate dalle condizioni di rischio anche tenendo conto del Piano di Valutazione dei Rischi ai sensi della Legge 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i.
 - a. Possono dare titolo alla corrispondente indennità le prestazioni che comportano una esposizione diretta e continua con sostanze pericolose, ovvero mansioni di carattere operativo esterno o interno (squadra lavori) con utilizzo di utensili, anche elettrici, attività di preparazione pasti e utilizzo di apparecchiature (caldaie, cucine etc.).
2. E' comunque esclusa l'erogazione dell'indennità di rischio per le figure professionali che svolgono attività amministrativa.
3. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Responsabile e 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.
4. L'indennità di rischio è corrisposta nella misura di € 30,00 mensili per dodici mensilità, per il periodo di effettiva esposizione al rischio.
5. Le parti danno atto che attualmente il personale individuato come beneficiario della indennità di rischio è composto da 5 operai e 4 cuochi addetti alla cucina.

Art. 6 - Maneggio valori

1. Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, dal quale possano derivare rilevanti danni patrimoniali, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore dei valori maneggiati nell'anno, secondo i seguenti parametri:

Settori	Indennità €/giorno
Settore Servizi Civici e di supporto	0,90
Settore Finanziario, Amministrativo, Tecnico e Vigilanza	1,30

2. L'indennità compete per le giornate in cui il personale è presente ed adibito al maneggio di valori di cassa (denaro contante, valori bollati, assegni).
3. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con la nomina ad agente contabile, nel limite delle risorse all'interno del fondo di produttività destinate dalla contrattazione integrativa ex art. 17. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi, nonché alla Rsu e alle OO.SS.
4. La corresponsione dell'indennità giornaliera maturata avviene con rilevazione a consuntivo su attestazione del Responsabile che il dipendente è stato adibito in quelle giornate alle attività di maneggio valori.

Art. 7 - Specifiche Responsabilità lett. F (accordo del 20.5.2010 integrato)

1. Per Specifiche Responsabilità remunerabili ai sensi dell'art. 17 del CCNL 9.5.2006 si stabiliscono le seguenti attività:

- a) Responsabilità di Settore/Procedimento, con specifica nomina in base al Regolamento Uffici e Servizi a personale di cat. D;
- b) Responsabilità di Settore/Procedimento, con sostituzione del Direttore di Area, con specifica nomina in base al Regolamento Uffici e Servizi a personale di cat. D;
- c) Responsabilità di Settore/Procedimento, con sostituzione del Direttore di Area e funzioni di coordinamento dei Settori, all'interno di Aree con più settori, con specifica nomina in base al Regolamento Uffici e Servizi a personale di cat. D;
- d) Sostituzione del Direttore di Area, con specifica nomina in base al Regolamento Uffici e Servizi (art. 15) personale di cat. C;
- e) Personale di cat. B incaricato di coordinamento dei seguenti settori e attività: servizio mensa scolastica scuola materna, biblioteca civica, squadra operai;
- f) Personale di cat. C incaricato formalmente delle Responsabilità di procedimenti per cui disposizioni di legge richiedono un soggetto distinto dal Responsabile di Area; es. autorizzazioni paesaggistiche (non si applica per chi benefici già della lettera d).

3. Il compenso annuo per l'esercizio delle responsabilità (fino a 2.500 € max) è determinato in relazione alle seguenti variabili:

- a) Euro 1.600,00 per specifiche responsabilità di settore e di procedimento
- b) Fino a Euro 500,00 per sostituzione responsabile in ipotesi di assenza o impedimento, con il seguente dettaglio per le Aree con più Settori, in cui sarà possibile, in base agli artt. 24 e 25 del regolamento degli uffici e dei servizi, nominare come sostituti, per le ipotesi di assenza o impedimento del responsabile, i responsabili di settore, ognuno per il settore di sua competenza:
 - se vi sono più sostituti: euro 300,00 per ogni sostituto ed euro 500,00 (che assorbono i 300,00) per l'unico sostituto che svolga anche funzioni di coordinamento
- c) Euro 100 per ogni unità di personale gestita fino a un massimo di 5 (quindi max 500 euro)
- d) Euro 1000 (€ 600 per firma ed € 400 per coordinamento) per sostituzione responsabile in ipotesi di assenza o impedimento per le aree in cui non sia presente altro personale di cat. D oltre il Direttore e la nomina sia conferita a personale di cat. C
- e) Euro 1000 per il Personale di cat. B incaricato di coordinamento dei seguenti settori e attività: servizio mensa scolastica scuola materna, biblioteca civica, squadra operai;
- f) Euro 300 per il Personale di cat. C incaricato formalmente della Responsabilità di procedimenti per cui disposizioni di legge richiedono un soggetto distinto dal Responsabile di Area.

4. L'Ente propone annualmente, in sede di contrattazione integrativa e all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza.

5. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo avviene secondo le disposizioni del Regolamento sugli Uffici e servizi.

6. Le parti danno atto che il processo riorganizzativo che ha portato alla individuazione dei Settori, con le relative indennità di responsabilità, viene in parte sostenuto, nel fondo, con lo stanziamento da parte dell'Amministrazione, della quota di risorse di cui all'art. 15 comma 2 del CCNL 1.4.1999. Detto processo riorganizzativo ha comportato economie di bilancio, riferibili sia alla riduzione del numero delle Aree operative, ed inoltre viene destinato al miglioramento qualitativo delle attività.

Art. 8 - Particolari Responsabilità lett. I e art. 54 "code" (accordi del 26.10.2012 e 9.5.2005)

1. L'indennità di Particolari Responsabilità 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 stabilite dalle leggi

Compensare altresì i compiti di responsabilità affidati:

- gli archivisti informatici

2. L'importo annuo del compenso è definito in € 300 annui lordi.

3. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Direttore d'Area, previa verifica da parte dello stesso della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra e delle risorse all'interno del fondo destinate dalla contrattazione integrativa. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi, nonché alla Rsu e alle OO.SS.

4. Le parti danno atto che attualmente sono individuate n. 4 unità presso i Servizi demografici con responsabilità di ufficiale di anagrafe, stato civile, elettorale, n. 1 unità come Responsabile di tributo, n. 1 unità come archivista informatico;

5. Viene inoltre prevista l'acquisizione delle risorse previste dall'art. 54 del CCNL 14.9.2000, derivante dal rimborso spese per notificazioni degli atti dell'amministrazione finanziaria, per l'erogazione di un incentivo di € 300,00 annui per il personale di cat. B con profilo di messo notificatore, attualmente presente in misura di una unità.

Art. 9- Turno e orario festivo

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 14.9.2000 art. 22 e 24.

Art. 10- Reperibilità

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 14.9.2000 art. 23.

2. La reperibilità viene prevista per il settore Tecnico (viabilità, altri servizi tecnici) in tutti i fine settimana dalla fine del turno del venerdì per una unità di personale operaio. Nella brutta stagione, il calendario dei turni di reperibilità viene stabilito dal Direttore d'Area impegnando per le ore fuori dall'orario di servizio, n. 1 unità tecnica e n. 1 unità di personale operaio.

3. La reperibilità viene prevista per il settore Stato civile il sabato tutto il giorno e negli altri giorni festivi infrasettimanali in cui non sia possibile rispettare i termini di legge per l'accettazione degli atti di morte.

Art. 11 - Produttività Individuale e Collettiva Criteri per la valutazione ai fini dell'erogazione del premio

Personale non titolare di PO

1. Le risorse destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione degli istituti contrattuali di cui all' art. 17 CCNL 1.4.1999; l'amministrazione si è resa disponibile a destinare risorse aggiuntive ex articolo 15 comma 5, in misura adeguata e correlata alle finalità degli obiettivi di processo e strategici del piano della performance. Tali risorse saranno ricondotte agli obiettivi/processi di performance solo se certificati performanti dall'OIV, secondo i criteri definiti dall'art. 37 del CCNL 22.01.2004 e dagli artt. 5 comma 2 e 7 del Dlgs 150/2009, nonché in base alla metodologia di valutazione della performance approvata con G.C. n. 160 del 23.6.2011. In particolare, rispetto agli specifici progetti di performance approvati con la destinazione annuale delle risorse, sono allegate schede di verifica delle condizioni per l'integrazione delle risorse e dei parametri per la relativa quantificazione economica.

2. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione dei criteri generali della metodologia di valutazione del personale ai fini della ripartizione delle risorse incentivanti destinate.

3. Le risorse da destinare ad obiettivi prioritari, finanziati con parte delle risorse ex art. 208 del codice della strada (per il programma di miglioramento della sicurezza ed educazione stradale, quota parte sul potenziamento dei turni e dei servizi festivi e serali della Polizia Municipale) e 5 dell'art.15 CCNL 1.04.999, sono destinati sugli obiettivi strategici e di processo certificati dall' OIV e compensano il personale in base alla valutazione dell'apporto individuale (ex ante,) secondo i criteri di cui al successivo comma 5, e delle prestazioni individuali (ex post), in funzione del conseguimento degli obiettivi assegnati. Il sistema di distribuzione, come specificato oltre, non determina di norma avanzi, prevedendo che riduzioni per minor apporto vadano automaticamente a maggiorare le quote per i dipendenti della stessa area che abbiano ottenuto valutazioni positive. In ogni caso eventuali avanzi finanziati con queste risorse ex art. 15 c. 5 non costituiscono economie di fondo e rientrano nelle disponibilità di bilancio.

4. In particolare, le risorse ex articolo 15 comma 5 sono quantificate per l'anno 2013 in euro 37.350 e saranno distribuite sia sui processi strategici sia sui processi di performance che coinvolgono, complessivamente, tutto il personale dell'ente, in funzione dei criteri di apporto individuale (ex ante) individuati di seguito. La rimanente quota fino a concorrenza della somma stanziata per i premi di risultato deriva dall'apporto di quota parte delle risorse ex art. 208 del CdS.

5. Le risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale sono destinate per ciascuna AREA in proporzione ai dipendenti assegnati, tenuto conto anche del personale a tempo determinato che abbia prestato servizio per almeno 6 mesi. Per il calcolo dell'importo teorico assegnato all'area in base al numero dei dipendenti si tiene conto delle frazioni per assunzioni/cessazioni, aspettative in corso d'anno e altri istituti che escludono la partecipazione ai compensi di performance e per il tempo parziale, secondo il seguente schema tipo (ex ante):

AREA ROSSA	Mesi servizio utili nell'anno	Tempo Pieno/P.time	parametro A x B	SOMMA PER AREA
DIPENDENTE a	11	0,5	5,5	€ 5.260,32

DIPENDENTE b	12	1	12	
DIPENDENTE c	6	1	6	
DIPENDENTE d	12	0,75	9	
			32,5	

AREA VERDE	Mesi servizio utili nell'anno	Tempo Pieno/P.time	parametro A x B	SOMMA PER AREA
DIPENDENTE a	12	0,5	6	
DIPENDENTE b	4	1	4	
DIPENDENTE c	11	1	11	
DIPENDENTE d	12	0,72	8,64	
DIPENDENTE e	12	1	12	
			41,64	

TOTALE SOMMA PER PREMI	€ 12.000,00	totale parametri	74,14
------------------------	-------------	------------------	-------

6. A consuntivo, l'Organismo di Valutazione , verificato il conseguimento degli obiettivi e dei processi, ne certifica la percentuale di raggiungimento, che determina il budget definitivo da distribuire ai dipendenti in proporzione alla percentuale finale di apporto quali-quantitativo e alla valutazione espressa dal Direttore di riferimento secondo le schede approvate.

7. La scheda di valutazione, con la percentuale di apporto a ciascuno dei processi e il peso attribuito ai comportamenti, viene preventivamente negoziata e portata a conoscenza di ognuno, secondo le modalità e i tempi previsti dalla metodologia di valutazione della performance. Le verifiche intermedie dovranno essere effettuate almeno 1 volta l'anno, in caso di rilevate criticità. Le risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale saranno corrisposte al personale avente titolo, al termine del processo di valutazione.

8. Le assenze dal servizio sono ricondotte alla valutazione dal Direttore, tenendo conto dell'effettivo apporto individuale rispetto ai processi e agli obiettivi. Le eventuali economie determinate all'interno dell'Area dalla valutazione individuale saranno ripartite tra le valutazioni uguali e superiori a 50 punti sulla base del riparto per valore punto nel limite del budget di area.

9. Il criterio di collegamento dei punteggi di valutazione della performance individuale con l'attribuzione dei premi di risultato risulta così contrattato, dal 2013, e verrà applicato secondo la successiva tabella di esempio di calcolo:

TABELLA A

Fasce	Calcolo Quota premi
da 90 a 100	punti x 1,1
da 60 a 89,99	punti ottenuti
da 50 a 59,99	punti x 0,9
sotto 50	0
non si realizzano economie sul fondo ma viene distribuito in proporzione ai risultati, per area	

	e quote individuali sono il risultato di				fondo diviso totale punti x punti del singolo		
AREA VERDE	Mesi servizio utili nell'anno	Tempo Pieno/P.time	Param.	Valut.	Moltipl.	Parametrazione finale	Somma attribuita
DIPENDENTE a	12	0,67	8,04	75	0,9	542,7	€ 886,72
DIPENDENTE b	4	1	4	85	1	340	€ 555,53
DIPENDENTE c	11	1	11	93	1	1023	€ 1.671,49
DIPENDENTE d	12	0,72	8,64	96	1,1	912,384	€ 1.490,75
DIPENDENTE e	12	1	12	99	1,1	1306,8	€ 2.135,19
			43,68	Valut.		4124,884	€ 6.739,68
TOTALE SOMMA PER PREMI DI AREA	€ 6.739,68						

Le parti si riservano di rivalutare nel 2014 l'attuale ripartizione del peso (50 e 50) previsto dalla metodologia di valutazione tra obiettivi e comportamenti organizzativi.

Personale titolare di PO

10. La valutazione finale della prestazione di ciascuna posizione organizzativa sarà effettuata sulla base della metodologia di valutazione approvata con la deliberazione di G.C. richiamata, che fa riferimento a due ambiti: la valutazione degli obiettivi assegnati e la valutazione dei comportamenti organizzativi agiti durante il periodo considerato.

11. Il criterio di collegamento della scheda di valutazione con la retribuzione di risultato, rispetto alla percentuale massima stabilita dall'amministrazione nei decreti di incarico, risulterà sempre dalla medesima tabella A di cui al precedente comma 9, per quanto applicabile (posizioni organizzative in ente senza dirigenza, per cui la retribuzione di risultato è fuori dal fondo e non prevede meccanismi di recupero dei minori risultati).

12. In riferimento al sistema contrattato di raccordo tra i punteggi e le valutazioni, l'ente provvede alla revisione del relativo articolo della propria metodologia di valutazione.

Art. 12 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalla norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità eventualmente stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Aziendale ovvero sulla base dei Regolamenti Comunali già vigenti in materia di compensi previsti dalla Legge (ex Merloni, incentivo ICI).

2. Per altre fattispecie non ricomprese in regolamenti o accordi (ad esempio permessi di soggiorno, libri di testo LR 27, censimenti quota ufficio etc.), in mancanza di diversi accordi richiesti dalle OO.SS. e/o dalle RSU, le somme disponibili, dedotti gli oneri riflessi a carico ente, saranno ripartite in base a determinazione del Direttore d'Area tenuto conto degli apporti individuali.

Art. 13 - Servizio Mensa

1. Si conferma la istituzione vigente del servizio di mensa, mediante convenzione con locali del territorio, con ripartizione della spesa per 1/3 a carico dei dipendenti e diritto alla fruizione in caso di rientro pomeridiano.

Art. 14 - Telelavoro.

Il Comune, previa informazione ed esperite le procedure previste dal sistema delle relazioni sindacali, può definire progetti di telelavoro con le modalità stabilite dall'art. 3 DPR 8/3/99 n. 70.

Art. 15 – Criteri relativi alla Formazione

1. E' destinata e vincolata a residui annualmente una quota alla formazione del personale, da definire in riferimento alla normativa nazionale.
2. La formazione dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:
 - a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
 - a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
3. E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.
4. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico.
5. La proposta di piano di formazione predisposta dall'Ente viene trasmessa alle OO.SS e alle rsu che, in merito, potranno richiedere l'attivazione di una sessione di contrattazione specifica.

Art. 15 bis – Corso di formazione generale e specifica dei lavoratori (art. 37 dlgs 81/2008)

1. L'Amministrazione approverà il Piano di formazione aziendale ed il relativo progetto formativo di dettaglio entro e non oltre il 31 gennaio 2014. Al progetto formativo sarà data attuazione entro il 31 marzo 2014, compatibilmente con le possibilità organizzative.

Art. 16 – Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale.

1. Per tutto il personale appartenente al corpo di Polizia Locale è definito un apposito Fondo di Assistenza e Previdenza, regolato secondo l'accordo del 10.1.2006, per un importo annuo di € 9.000 (1.000 € ad agente).

2. L'Amministrazione comunale destina, annualmente, le risorse al suddetto scopo finanziate coi proventi dell'Art. 208 Comma 2 Lett. A) del Decreto Legislativo N.285 del 1992, nel rispetto della normativa vigente.

3. La gestione di tali risorse in mancanza degli organismi rappresentativi dei lavoratori previsti dal CCNL, avverrà a cura del settore del Comune che si occupa dei servizi assicurativi.

Art. 17 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.

2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.

3. In accordo e con la collaborazione del RLS e R.S.U, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti.

Art. 18 – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. Le parti concordano sull'esigenza di prevenire e contrastare attivamente il fenomeno del mobbing, di incentivare Politiche di Pari Opportunità e di dare piena attuazione a quanto previsto dall'art. 21 della L. 183 del 4/11/2010.

2. Il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing ha sede presso la sede dell'Ente.

3. L'Amministrazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. Il Comitato adotta un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.

4. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico: per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

5. L'Amministrazione, anche in attuazione dell'art. 21 della legge 4.11.2010 n. 183, costituirà il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG) della Città di Avigliana, entro e non oltre il 31 gennaio 2014. I/e componenti del CUG saranno individuati/e previa designazione formale delle rispettive organizzazioni sindacali rappresentative.

19 – Costituzione e destinazione del Fondo per l'anno 2013

1. Le parti danno atto, per memoria della costituzione del fondo per l'anno 2013, in base all'art. 15 del CCNL 1.4.1999 e all'art. 31 del CCNL 22.1.2004 come da allegato A, in riferimento alla determinazione di costituzione n. 555 del 31/12/2013.

2. In relazione alla destinazione del Fondo, le parti concordano e la approvano, ai fini di cui all'art. 17 del CCNL 1.4.1999, come da Allegato B. In particolare vengono richiamate le schede relative alle condizioni e ai parametri riferiti ai progetti finanziati ex art. 15 comma 5 del CCNL.
3. Le parti danno atto che, eventuali economie rispetto alle destinazioni ex art. 17, verranno ricondotte all'esercizio successivo. Qualora su istituti soggetti a calcolo a consuntivo (turno, reperibilità etc.) si verificasse eccezionalmente una necessità superiore a quella destinata, il relativo importo, nel limite massimo di € 2.000,00 sarà conguagliato in riduzione sulla somma disponibile per i premi di risultato, in applicazione del principio di cui all'art. 11 comma 1 del presente contratto.

19 bis – Piani di razionalizzazione

I Direttori delle Aree del Comune provvederanno a esaminare le possibilità di applicazione di reali piani di razionalizzazione della spesa, destinabili secondo le disposizioni di legge in quota parte ad incentivo di performance, entro il 30 marzo 2014 e così successivamente a cadenza annuale.

Art. 20 - Monitoraggio e verifiche

Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CDI si incontreranno annualmente, entro il 30 settembre, su richiesta di una delle parti.

Art. 21- Norme finali

1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali per le parti incompatibili ovvero quando essi vi sono espressamente richiamati.
2. Copia del presente CDI verrà distribuito a ciascun dipendente, se possibile per posta elettronica.

L

Q

A

CP

g

M
Re

SC

SF

GG
GB

G

Comune di Avigliana - anno 2013 - TABELLA riassuntiva

2013

Costituzione del fondo 2013 ex CCNL del 22.01.2004 art. 31 e 32		RISORSE	RISORSE
lett.		Stabili	Variabili
lett.	Art.15 Comma 1 CCNL 1.4.99		
	fondi di cui all'art. 31 c.2 lett. b) c) d) e) CCNL 6.7.1995 e s.m.i. - per l'anno 1998		
a)	Importo di cui all'art. 31, c. 2 lett. b) del CCNL 06.07.1995 - fondo previsto per il 1998 (Fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno)	€ 5.159,01	
a)	Importo di cui all'art. 31, c. 2 lett. c) del CCNL 06.07.1995 - fondo previsto per il 1998 (Fondo per compensare particolari posizioni di lavoro e responsabilità)	€ 1.859,00	
a)	Importo di cui all'art. 31, c. 2 lett. d) del CCNL 06.07.1995 - fondo previsto per il 1998 (Fondo per la qualità della prestazione individuale)		
a)	Importo di cui all'art. 31, c. 2 lett. e) del CCNL 06.07.1995 - fondo previsto per il 1998 (Fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi)	€ 30.170,66	
a)	Quota parte delle risorse di cui alla lett. a) dell'art. 31, c. 2, già destinate al personale delle ex qualifiche VII e VIII che risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative calcolata in proporzione al numero dei dipendenti interessati	€ 1.692,00	
b)	eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al tratt.to economico accessorio art. 32 CCNL 6.7.95 e art. 3 CCNL 16.7.96 - Risorse aggiuntive (0,5+2,5% del monte salari 1993, esclusa la quota relativa ai dirigenti ed al netto dei contributi a carico dell'Amministrazione) destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 06.07.1995	€ 4.306,44	
b)	eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al tratt.to economico accessorio art. 32 CCNL 6.7.95 e art. 3 CCNL 16.7.96 - Risorse aggiuntive (ulteriore incremento del 0,65% del monte salari annuo calcolato con riferimento all'anno 1995) destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996	€ 3.998,88	
c)	eventuali risparmi di gestione destinati al tratt. Economico accessorio nell'anno 1998 ai sensi art. 32 CCNL 6.7.95 e art. 3 CCNL 16.7.96		
d)	somme derivanti a attuazione L. art. 43 L. 449/1997		
e)	economie derivanti da part-time ai sensi art. 1 c. 57 e segg. L. 662/96 e s.m.i.		
f)	economie derivanti da applicazione art. 2 c. 3 Dlgs. 29/1993		
g)	risorse destinate al pagamento dei L.E.D. nel 1998 ai sensi CCNL 16.7.96	€ 12.332,94	
h)	risorse destinate a corresponsione indennità art. 37 c. 4 CCNL 6.7.95		
i)	eventuali minori oneri derivanti da riduzione stabile di posti in organico		
j)	j) 0,52% monte salari anno 1997 (pari a € 115.700)	€ 5.641,39	
k)	risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni - art. 92 dlgs 163/2006 (Merloni)		€ 14.000,00
k)	risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni - messi notificatori		€ 300,00
k)	risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni - art 208 cdstrada		€ 8.000,00
k)	risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni - Libri di testo regione Piemonte LR 28/2007 art. 32		€ 1.094,00
l)	somme connesse al trasferimento di personale nell'ambito del comparto per delega di funzioni o decentramento		
m)	Risparmi straordinario liquidato anno precedente		€ 0,00
art.14	risparmi derivanti da applicazione art. 14 CCNL 1.4.99 (lavoro straordinario) - 3%	504,23	
	totale comma 1)	€ 65.664,55	€ 23.394,00
Art.15 Comma 2)	Quota pari allo 1,2% monte salari anno 1997 (in sede di contrattazione integrativa)		€ 11.843,50

Art. 15: Comma 5			
a)	per gli effetti derivanti dall' incremento delle dotazioni organiche (nuovo posto D3 quota Po in godimento da mobilità)		
b)	per gli effetti non correlati all' incremento delle dotazioni organiche, ivi compresi quelli derivanti dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività - Mantenimento certificazione EMAS		€ 12.000,00
b)	per gli effetti non correlati all' incremento delle dotazioni organiche, ivi compresi quelli derivanti dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività - Reinternalizzazione esazione tributi sui rifiuti		€ 6.000,00
b)	per gli effetti non correlati all' incremento delle dotazioni organiche, ivi compresi quelli derivanti dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività - Progetto POS mensa scolastica		€ 1.500,00
b)	per gli effetti non correlati all' incremento delle dotazioni organiche, ivi compresi quelli derivanti dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività - Reinformatizzazione generale - Flussi documentali digitalizzati nel 2014		€ 8.100,00
b)	per gli effetti non correlati all' incremento delle dotazioni organiche, ivi compresi quelli derivanti dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività - Assistenza sportello contribuenti IMU		€ 8.000,00
b)	per gli effetti non correlati all' incremento delle dotazioni organiche, ivi compresi quelli derivanti dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività - Orti Urbani		€ 1.750,00
TOTALE art 15 comma 5:			€ 37.350,00
CCNL 5/10/2001 art. 4 c. 1			
	integrazione delle risorse I,1% monte salari anno 1999	€ 13.446,95	
CCNL 5/10/2001 art. 4 c. 2			
	personale comunque cessato dal servizio dal 01.01.2000 (Fumagalli - Benetto)	€ 6.906,64	
CCNL 22/01/2004 art. 32 c.1			
	incremento, dall'anno 2003, dello 0,62% monte salari (esclusa la dirigenza) dell'anno 2001	€ 8.110,13	
CCNL 22/01/2004 art. 32 c.2			
	ulteriore incremento, dall'anno 2003, dello 0,50% monte salari (esclusa la dirigenza) dell'anno 2001, se la spesa del personale è inferiore al 39% delle entrate correnti	€ 6.540,43	
CCNL 2006 art. 4			
	incremento dal 2006 dello 0,5% monte salari 2003 (174.522)	€ 6.483,98	
CCNL 2008			
	incremento dal 2008 dello 0,6% monte salari 2005 (153.804) se la spesa del personale è inferiore al 39% sul conto consuntivo 2007	€ 8.436,00	
	Differenziali Progressioni economiche orizzontali a carico del Bilancio		
	CCNL 5/10/2001	€ 1.080,84	
	CCNL 22/1/2004	€ 903,50	
	CCNL 9/5/2006	€ 866,32	
	CCNL 11/4/2008	€ 665,60	
	CCNL 31/7/2009	€ 514,80	
	Totale differenziali PEO	€ 4.031,06	
	art.17 c.5 CCNL 1/4/1999		
	residui anni precedenti - (quota parte recupero Ria cessati + economie PEO e comparto 2012) - su 2014 solo recupero Ria		€ 13.721,02
	Totale risorse stabili/variabili	€ 119.619,74	€ 86.308,52
	TOTALE GENERALE		€ 205.928,26

Comune di Avigliana - anno 2013 - 2014 – TABELLA riassuntiva

Destinazione del fondo ex CCNL 1.4.1999 art. 17 e altre norme del CCNL		2013		2014	
lett.	Art.17 Comma 2 CCNL 1.4.99	Stabili	Variabili	Stabili	Variabili
a)	Produttività e miglioramento dei servizi (premio di risultato individuale e di gruppo) compresi progetti specifici ex art. 15 comma 5		€ 40.816,76		€ 37.103,03 (*)
b)	Progressioni economiche orizzontali in godimento	€ 61.528,90		€ 61.528,90	
CCNL	Indennità di comparto quota sul fondo	€ 28.983,60		€ 28.983,60	
d)	Indennità di turno, orario notturno, festivo e notturno festivo;		€ 16.400,00		€ 16.400,00
d)	Indennità di rischio,		€ 2.675,00		€ 2.675,00
d)	Indennità reperibilità		€ 10.000,00		€ 10.000,00
d)	Maneggio denaro		€ 2.460,00		€ 2.460,00
e)	Esercizio di attività disagiate personale categorie A, B, C		€ -		€ -
f)	Compensi specifiche responsabilità art. AT.36, comma 1, CCNL 2004		€ 25.985,00		€ 27.500,00
i)	Compensi specifiche responsabilità art. 36, comma 2, CCNL 2004 (anagrafe-archivio-messo)		€ 1.985,00		€ 1.985,00
g)	Incentivi Legge Merloni LL.pp. - lordo contributi ente		€ 4.000,00		€ 4.000,00
g)	Incentivi strumenti urbanistici – lordo contributi ente		€ 10.000,00		€ 10.000,00
g)	Incentivi Legge Merloni progettazioni Ambiente		€ -		€ -
g)	Incentivi Legge regionale 28/2007 art. 32 - Libri di testo		€ 1.094,00		€ -
g)	Incentivi correlati a particolari attività previsti da disposizioni di legge - Accertamenti ICI		€ -		€ -
TOTALI		€ 90.512,50	€ 115.415,76	€ 90.512,50	€ 112.123,03

Totale fondo stabili € 119.619,74

Totale fondo variabili € 86.308,52

€ 205.928,26

€ 205.928,26

Totale utilizzi € 205.928,26

Verifica a zero € -

(*) nel 2014 potranno essere rideterminate le economie in base a PEO e comparto effettive 2013 in modo da avere all'incirca un totale medio tra il 2013 e il 2012

COMUNE DI AVIGLIANA
 (Provincia di Torino)

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2013 e vari istituti giuridici ed economici.

Relazione illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa 19 dicembre 2013 Contratto
Periodo temporale di vigenza	1.1.2013 – 31.12.2013 (parte economica), quadriennale parte giuridica
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica: Presidente - Segretario Generale Componenti - Direttore Area Economico Finanziaria, Direttore Area Vigilanza, Direttore Area Urbanistica-Edilizia Privata, Direttore Area Tecnico Manutentiva LL.PP e Ambiente, Direttore Area Servizi Civici e di Supporto, Direttore Area Amministrativa</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP - CSA - RSU Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP - CSA - RSU Firmatarie del contratto:</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2013 – Ricognizione, adeguamento alle norme sopravvenute e testo unico delle disposizioni contrattuali di carattere giuridico ed economico già previste nei precedenti contratti – Definizione dei criteri di collegamento tra sistema di valutazione e premi di risultato Il testo è stato formulato a partire dallo schema tipo messo a disposizione da ARAN
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p> <p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data 2.12.2013</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.</p> <p>Nessun rilievo</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p> <p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con deliberazione G.C. 246 del 2/12/2013</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità anni 2011-2013 con deliberazione G.C. 35 del 28/02/2011</p> <p>La Relazione della Performance 2012 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009</p>
Eventuali osservazioni =====	

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Art. 1- Vigenza e ambito di applicazione

Viene identificato l'oggetto del contratto e in particolare previsto il richiamo di clausole precedenti per avere un testo unico e verificare eventuali clausole difformi che fossero decadute il 31.12.2012.

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche. Il meccanismo di progressione è regolato dal CCDI del 16/10/2006 e verbale del 20/05/2010 (che le parti hanno dato atto di rivedere insieme in futuro) posto che in ogni caso esse sono sospese per il triennio 2011-2013 in attuazione dell'articolo 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010, con previsione di una proroga della sospensione.

Art. 2 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

Sono state riprese e aggiornate le procedure e i contingenti per la garanzia dei servizi essenziali in caso di sciopero

Art. 3 - Lavoro Straordinario, orario plurisettimanale (c.d. cambio orario)

Richiamata la disciplina vigente per il fondo lavoro straordinario e l'istituto del "cambio orario" previsto in precedente accordo

Art. 4 - Banca delle ore (accordo del 8.2.2001)

Richiamata la disciplina e la quantificazione della banca ore, come da previgente accordo

Art. 5 - Indennità di Rischio

Confermate e individuate con maggior precisione le condizioni che danno diritto alla indennità

Art. 6 - Maneggio valori

Confermate e individuate con maggior precisione le condizioni che danno diritto alla indennità, nonché la quantificazione

Art. 7 - Specifiche Responsabilità lett. F (accordo del 20.5.2010 integrato)

Confermate e individuate con maggior precisione le condizioni che danno diritto alla indennità, nonché la quantificazione, in applicazione e parziale modifica di precedente accordo. Si sottolinea l'importanza dell'istituto, nella organizzazione dell'ente, perché consente di dare concreta applicazione a una serie di misure di prevenzione della corruzione e per i controlli preventivi di regolarità (dl 174/2012) distinguendo ruoli e responsabilità degli apicali e dei responsabili di settore, in meccanismo di controllo incrociato.

Art. 8 - Particolari Responsabilità lett. I e art. 54 "code" (accordi del 26.10.2012 e 9.5.2005)

Confermate e individuate con maggior precisione le condizioni che danno diritto alla indennità, nonché la quantificazione

Art. 9- Turno e orario festivo

Confermate e individuate le condizioni che danno diritto alla indennità

Art. 10- Reperibilità

Confermate e individuate le condizioni che danno diritto alla indennità

Art. 11 - Produttività Individuale e Collettiva Criteri per la valutazione ai fini dell'erogazione del premio

E' stata colmata una parziale lacuna dei contratti previgenti, che comporterà la corrispondente modifica dei parametri di riferimento del sistema di valutazione, da parte dell'Amministrazione, allineando fasce e metodo di valutazione dei punteggi agli accordi di territorio siglati a livello della Comunità Montana. Si sottolinea il fatto che, rispetto al sistema precedente, il criterio di raccordo è maggiormente premiante e atto a diversificare, perché introduce un moltiplicatore 1,1 per la prima fascia, il punteggio esatto (e non l'allineamento alla soglia superiore) per tutti i punteggi intermedi della seconda fascia, un demoltiplicatore per la fascia di performance più bassa. Il punteggio di accesso rimane più basso di prima, per un premio teorico di un po' meno della metà, e questo consentirà punteggi più equi e graduati da parte dei valutatori che in precedenza si trovavano di fronte a un gradino di fatto diviso tra 0 e 80% del teorico. Adeguato il criterio di riparto del teorico per area, con precisazione che il part time riproporzia i premi. Le assenze sono rimandate alla valutazione puntuale dell'apporto. Il sistema di distribuzione impedisce, a condizione che i risultati siano raggiunti globalmente, la formazione di resti, con un meccanismo nuovamente premiante per le valutazioni più alte.

Art. 12 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge

Sono confermate le contrattazioni e i regolamenti previgenti, con clausole di adeguamento per casi futuri

Art. 13 - Servizio Mensa

Confermata l'attuale regolamentazione, con servizio in convenzione presso locali del territorio

Art. 14 - Telelavoro.

Inserita una regola teorica per una eventuale introduzione.

Art. 15 – Criteri relativi alla Formazione

Art. 15 bis – Corso di formazione generale e specifica dei lavoratori (art. 37 dlgs 81/2008)

Formalizzata la pianificazione delle attività formative e richiamato il loro significato per la valorizzazione delle risorse umane. In particolare assunti impegni temporali per gli adeguamenti alla formazione in materia di sicurezza.

Art. 16 – Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale.

Confermata la disciplina vigente, in particolare la gestione dei fondi in assenza di organismi associativi del personale

Art. 17 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

Art. 18 – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Con questo norme si sono stabiliti criteri di dettaglio per la garanzia dei lavoratori e assunti termini temporali per adeguare il Comitato unico di garanzia

19 – Costituzione e destinazione del Fondo per l'anno 2013

Destinazione e riparto delle risorse, con previsione del recupero di RIA cessati periodo 2006-2010, erroneamente non computato in passato, su due anni per garantire analogo livello ai fondi 2013 e 2014.

Viene previsto un meccanismo di ricomputo a consuntivo degli istituti variabili, anche in questo caso a evitare il formarsi di piccole economie.

Il risultato viene finanziato con risorse destinate ex art. 15 comma 5, nei limiti del fondo 2010, per specifici progetti misurabili e quantificabili in termini di performance, riferibili a tutto il personale comunale, legati a: Mantenimento Certificazione ambientale EMAS (maggior Comune piemontese che ne sia in possesso, con esigenza di miglioramento continuo), Reinternalizzazione della riscossione tributi, con destinazione di poco meno della metà del risparmio sugli aggi all'incentivo, Reinternalizzazione della riscossione mensa con POS, con destinazione di poco meno della metà del risparmio sugli aggi all'incentivo, Reinformatizzazione generale dell'Ente, con formazione, trascodifica e passaggio a nuovo software per documentale, contabilità, tributi, demografici, banche dati uniche a livello di Ente (progetto pluriennale in previsione dei flussi documentali e del controllo di gestione informatizzati, con quantificazione di risparmi finali e miglioramento quali quantitativo delle attività), Sportello di assistenza diretta ai Contribuenti IMU (con quantificazione a partire dal costo che gli utenti avrebbero sostenuto presso un Caf o un professionista), Nuovo progetto ambientale e sociale degli Orti Urbani.

Le risorse ex art. 208 Cds finanziano anche esse gli specifici progetti legati alla sicurezza ed educazione stradale, inseriti nel Piano performance, e per minima quota parte gli istituti indennitari legati a progetti speciali (turni serali, manifestazioni estive etc.).

L'art. 15 comma 2 del ccnl 1.4.1999 viene utilizzato per il mantenimento dei miglioramenti organizzativi e qualitativi legati alla istituzione dei settori con le relative responsabilità ex lettera f) dell'art. 17.

Art. 19 bis – Piani di razionalizzazione

Impegno dei singoli Direttori a verificare la praticabilità concreta della norma.

Art. 20 - Monitoraggio e verifiche

Art. 21- Norme finali

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 19 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) CCNL 1.4.1999 – premi di risultato	40.516,76
Art. 17, comma 2, lett. b) CCNL 1.4.1999 – progressioni economiche orizzontali (la verifica di risparmi per aspettative o part time determina risparmi riportati all'anno successivo)	61.528,90
Art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1.4.1999 – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	31.535,00
Art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 1.4.1999 – indennità per specifiche responsabilità	26.285,00

Art. 17, comma 2, lett. g) CCNL 1.4.1999 – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, libri di testo ecc.)	15.094,00
Art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 1.4.1999 – altri compensi per specifiche responsabilità	1.985,00
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	28.983,60
Totale	205.928,26

C) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 160 del 23/06/2012), da ulteriormente implementare per il 2013 secondo quanto stabilito come metodo di raccordo tra valutazione e attribuzione dei premi.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

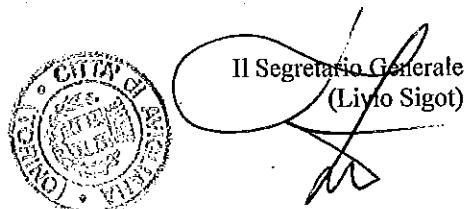
Al momento non sono previste, le parti si riservano di rivedere in futuro i criteri, se verranno nuovamente rese possibili.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Le parti negoziali hanno inteso, con la destinazione di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di miglioramento individuati nel piano correlato, perseguire un significativo incremento della produttività del personale. Occorre, in particolare, osservare, infatti, che i criteri di determinazione ed attribuzione dei premi di produttività sono stati strettamente connessi agli esiti del sistema di valutazione della performance complessiva di settore e di ente e che, pertanto, la loro erogazione è subordinata all'effettiva rilevazione del miglioramento dei servizi offerti alla popolazione. Ciò, a maggior ragione, ove si consideri che quota parte delle risorse variabili costituenti il fondo destinato al finanziamento delle risorse accessorie è stata correlata all'attivazione ed allo sviluppo della prestazione di servizi, con oneri a carico dei fruitori, volti a soddisfare esigenze relative a funzioni non essenziali e fondamentali dell'Ente ma, tuttavia, particolarmente apprezzate individualmente dai singoli cittadini e, collettivamente, dall'intera comunità in quanto rispondenti a bisogni quotidiani.

Il contratto è strettamente correlato agli obiettivi strategici e di processo previsti nel piano della performance. Inoltre il piano prevede una articolazione triennale, e il contratto è già disposto in questa prospettiva per il rinnovo 2014.

Avigliana 31 dicembre 2013



COMUNE DI AVIGLIANA

(Provincia di Torino)

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2013.

Relazione tecnico-finanziaria

La presente relazione tecnico-finanziaria è stata redatta al fine di individuare e quantificare i costi relativi alla Contrattazione Decentrata Integrativa 2013 (solo parte economica) e di attestarne la compatibilità e sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di Bilancio. Essa è limitata alle materie trattate nell'accordo definito nelle sedute della Delegazione Trattante.

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con deliberazione n. 246 del 2/12/2013 nei seguenti importi, poi assunti nella determinazione di costituzione del fondo n. 555 del 31/12/2013:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	119.619,74
Risorse variabili	72.587,50
Residui anni precedenti	13.721,02
Totale	205.928,26

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

In questa parte della relazione è data evidenza della parte delle risorse stabili del fondo costituita (base di partenza) dalle varie voci consolidate in base ai vari contratti che si sono susseguiti nel tempo:

Descrizione	Importo
CCNL 1/4/1999 art.15 c. 1 lettera a)	38.880,67
CCNL 1/4/1999 art.15 c. 1 lettera b)	8.305,32
CCNL 1/4/1999 art.15 c. 1 lettera g)	12.332,94
CCNL 1/4/1999 art.15 c. 1 lettera j)	5.641,39
CCNL 5/10/2001 art.4 c. 1	13.446,95
CCNL 1/4/1999 art.14 c. 4	504,23
Differenziali Ccnl 5/10/2001-22/01/2001-9/05/2006-11/04/2008-31/07/2009	4.031,06

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	8.110,13
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2	6.540,43
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1	6.483,98
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	8.436,00

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2 (nota)	6.906,64
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)	
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14	

CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PEO)	
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari	
Altro	

(nota) la risorsa è stata ricalcolata correttamente, inserendo alcune cessazioni intervenute ante 2010 e che non erano state erroneamente computate nei fondi anni precedenti. I recuperi determinano parte variabile, la somma a regime parte stabile. Il tutto come da computi disponibili in atti.

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione*	Importo
Art. 15, comma 1, lett. d) CCNL 1.4.1999 sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza	
Art. 15, comma 1, lett. e) CCNL 1.4.1999 economie da part-time	
Art. 15, comma 1, lett. k) CCNL 1.4.1999 specifiche disposizioni di legge	23.094,00
Art. 15, comma 1, lett. m) CCNL 1.4.1999 risparmi straordinario	
Art. 15, comma 2 CCNL 1.4.1999	11.843,50
Art. 15, comma 5 CCNL 1.4.1999 nuovi servizi o riorganizzazioni	37.350,00 (*)
Art. 54 CCNL 14.9.2000 CCNL 1.4.1999 messi notificatori	300,00
Somme non utilizzate anni precedenti	13.721,02
Altro	

(*)

- CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio.)
- € 8.000,00 - Risorse connesse al servizio di assistenza all'utenza per la definizione, calcolo e la redazione dei bollettini IMU. Il servizio, attivato per l'anno 2013 con soddisfacimento da parte dell'utenza, si pone come alternativa al ricorso del cittadino a prestazioni professionali inevitabilmente costose.
- € 12.000,00 - Risorse connesse al mantenimento, da parte del Comune, della Certificazione per il progetto ambientale – EMAS già conseguito negli anni precedenti. Il percorso della certificazione Emas e del mantenimento della medesima è correlato ad un impegno lavorativo eccezionale, richiesto alla intera struttura organica. L'ammontare delle risorse è stato determinato, in assenza di ulteriori elementi di quantificazione, valorizzando i costi di organizzazione del servizio, in rapporto ai benefici economici e ambientali complessivamente ottenibili (riduzione di emissioni, risparmio energetico, miglioramento della qualità di vita)
- € 6.000,00 - Risorse connesse alla riscossione in proprio dei tributi da parte dell'Ente ai sensi della legge 265 del 22 novembre 2002 e succ modif., azzerando i costi della riscossione volontaria tramite agenti della riscossione.
- € 1.500,00 - Risorse connesse alla gestione diretta del servizio di ricarica Pos mensa scolastica (Scuole Primarie e dell'Infanzia). L'ammontare delle risorse è correlato al risparmio dell'aggio a rivenditori esterni.
- € 8.100,00 - Risorse connesse al costo della organizzazione e pianificazione delle attività in vista della nuova reinformatizzazione dell'ente mediante la sostituzione dei principali programmi gestionali con decorrenza dal 1/01/2014. La quantificazione è collegata ai benefici qualitativi e quantitativi che sarà possibile ottenere con i nuovi software, che realizzano l'unificazione delle banche dati comunali.
- € 1.750,00 - Risorse connesse all'assegnazione e gestione degli orti urbani realizzati dal Comune di Avigliana e riservati ai cittadini residenti per la coltivazione orticola per scopi domestici e rivolta unicamente al conseguimento di prodotti per uso proprio. Quantificazione legata ai benefici ambientali e sociali che è possibile ottenere (riduzione interventi di sostegno a favore soggetti in difficoltà)

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Voce non presente, in quanto il numero del personale in servizio è utile ai fini del computo risulta invariato

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	119.619,74
Risorse variabili	72.587,50
Residui anni precedenti	13.721,02
Totale	205.928,26

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 90.512,50 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	28.983,60
Progressioni orizzontali	61.528,90
Altro	
Totale	

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL e di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 115.415,76, così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità di turno	16.400,00
Indennità di rischio	2.675,00
Indennità di maneggio valori	2.460,00
Indennità pronta reperibilità	10.000,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	26.285,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)	1.985,00
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999	15.094,00
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	40.516,76
Altro	

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposta a certificazione

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	90.512,50
Somme regolate dal contratto	115.415,76
Destinazioni ancora da regolare	
Totale	205.928,46

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Le risorse stabili ammontano a € 119.619,74 le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali) ammontano a € 90.512,50. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione dell' Organismo comunale di valutazione.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Per l'anno in corso non è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali in ragione del blocco disposto dall'art. 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno 2010

Descrizione	Anno 2010	Anno 2013	Differenza
Risorse stabili	115.971,65	119.619,74	3.648,09
Risorse variabili	132.199,92	72.587,50	-59.612,42
Residui anni precedenti	21.938,00	13.721,02	-8.216,98
Totale	270.109,57	205.928,26	-64.181,31

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate nell'ambito dell'intervento 01 "personale" dei diversi centri di costo, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2010 risulta rispettato, con notevole diminuzione.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo come additato dall'Amministrazione con deliberazione GC n. 246 del 2/12/2013 e determinazione n. 555 del 31.12.2013 è impegnato ai capitoli del bilancio 2013.

Avigliana 3 dicembre 2013



Direttore Area Economico Finanziaria
(Rag. Vanna Rossato)