



# COMUNE DI OULX

## CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO UTILIZZO RISORSE ANNO 2013

L'anno 2014 addì 24 del mese di GENNAIO, data dell'ultima sottoscrizione tra i Signori:

Livio SIGOT – Segretario comunale quale Presidente della delegazione trattante di parte pubblica;

e

Renato BUA - rappresentante di zona della UIL F.P.L.  
CHIAVIRANO Luciana – dipendente comunale - RSU  
ALLOIS Federico – dipendente comunale - RSU  
RAIMO Lucia - dipendente comunale - RSU

costituenti la delegazione trattante di parte sindacale.

### PREMESSO CHE

- » le parti hanno definito, nella riunione citata, l'ipotesi di accordo integrativo dell'ente concernente i criteri di ripartizione del fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente, anno 2013;
- » si richiama l'accordo in data 12 luglio 2011, al livello territoriale della gestione associata della valutazione presso la Comunità Montana Valle Susa e Val Sangone, relativo alle modalità di applicazione delle norme in materia di performance, trasparenza e merito, metodologia di valutazione e distribuzione degli incentivi contrattuali legati alla valutazione (l'accordo riguardava rispettivamente parti oggetto di contrattazione e parti oggetto di concertazione nel sistema di relazioni sindacali ad oggi vigente). In particolare si da atto che detto accordo e i criteri di ripartizione risultano conformi ai criteri di cui al dlgs 150/2009;
- » si richiamano i criteri stabiliti nelle precedenti contrattazioni per le progressioni economiche orizzontali, dando atto che anch'essi risultano conformi ai criteri di cui al dlgs 150/2009;
- » alla formazione degli accordi, a partire dal 2010, sono state invitate le organizzazioni sindacali firmatarie del contratto nazionale del personale degli Enti Locali e che soltanto la UIL F.P.L. è stata presente ai lavori;
- » la Giunta Comunale, con propria deliberazione n. 52 del 25.10.2013 ha approvato il suddetto accordo autorizzando il presidente della delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione dello stesso;
- » il Revisore del Conto, con verbale in data 25.9.2013, ha espresso parere favorevole in ordine alla compatibilità dei costi derivanti dall'accordo in oggetto con i vincoli del bilancio ai sensi dell'art. 5 del CCNL sottoscritto il 1° aprile 1999 e s.m.i.;
- » è stata redatta come in allegato la relazione illustrativa di cui all'art. 40 comma 3 sexies del dlgs 165/2001;

Tutto ciò premesso, le parti sopra indicate stipulano il seguente contratto decentrato integrativo dell'Ente formato da n. 5 articoli.

### **Art. 1 - OGGETTO:**

Il presente contratto integrativo aziendale disciplina le materie riservate alla contrattazione integrativa decentrata.

Le disposizioni del presente contratto si applicano a tutto il personale a tempo indeterminato del comune e, nei limiti della compatibilità, al personale a tempo determinato.

Il presente contratto concerne l'anno 2013 ma produrrà i suoi effetti fino alla stipula di successivo contratto integrativo. Quanto non espressamente disposto nel presente contratto deve intendersi regolato dalle norme legislative, regolamentari e contrattuali vigenti.

## **ART.2 - RISORSE DESTINATE ALL'INCENTIVAZIONE DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITÀ**

Le parti prendono atto dell'ammontare del fondo destinato a remunerare il salario accessorio come risultante dai prospetti presentati dal Comune, e integrato come segue con risorse variabili:

- ai sensi dell'art. 15 - comma 2° del CCNL 1.4.1999, avendo l'Amministrazione comunale mantenuto l'integrazione del fondo destinato al salario accessorio con la percentuale dell'1,2% del monte salari anno 1997, pari ad € 8.656,00, pur sempre nelle condizioni previste dal comma 4 del medesimo articolo (a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di valutazione circa le effettive disponibilità di bilancio create in esito a processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività e/o per il raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità espressamente definiti dall'Ente). In particolare l'Amministrazione ha inteso mantenere tale quota di risorse per sostenere il grado di incentivazione relativo ai premi di risultato per obiettivi di settore ed individuali, anche con lo scopo di procedere, in questo come nei futuri esercizi, alla applicazione dei principi contenuti nell'accordo per la gestione associata del servizio di valutazione, oltre che con l'intenzione di sostenere gli specifici obiettivi di produttività e qualità di cui al successivo articolo sui premi di risultato, per particolari progetti specifici.

L'ammontare complessivo del fondo è stato determinato dall'ente a **€ 84.895,02** al netto delle risorse previste da specifiche norme di legge (fondi recupero evasione Ici, fondi "Merloni", etc.) che restano quantificate di volta in volta secondo le vigenti disposizioni regolamentari e contrattuali integrative in materia.

I criteri per la destinazione del suddetto fondo secondo l'art. 17 del CCNL 1.4.1999 e delle altre successive disposizioni di CCNL formano oggetto della presente contrattazione, nel rispetto dell'obiettivo principale della valorizzazione del personale e dell'efficienza di organizzazione dell'Ente.

## **ART. 3 - RIPARTIZIONE DEL FONDO**

Le parti stabiliscono di ripartire il suddetto fondo sulla base di criteri che seguono:

### **3.1 PROGRESSIONI ORIZZONTALI**

Vengono destinate ed erogate sulla base della situazione consolidata in atto, senza imputare al fondo e con evidenziazione a parte le risorse relative agli adeguamenti degli importi delle singole posizioni economiche determinate da contratti nazionali successivi alla loro attribuzione (c.d. riallineamento) (vedi nota 1 all'accordo del 2010)

### **3.2 INCENTIVI LEGGI SPECIALI**

Si richiamano in merito tutti i principi e le regole stabilite nelle precedenti contrattazioni, in riferimento a detti istituti (Borse di studio, censimenti, etc)

### **3.3. ISTITUTI INDENNITARI**

Vengono inoltre previsti e mantenuti, secondo le disposizioni dei precedenti CCDI, i seguenti istituti:

**3.3.1 INDENNITA' PER FUNZIONI DI PARTICOLARE RESPONSABILITA' E CORRINAMENTO (particolari resp. Lett f): € 1.500**

€ 1.500,00 per indennità riconosciuta per una posizione di categoria D1 per le funzioni di responsabile di coordinamento e di procedimento per il settore tecnico Lavori pubblici

**3.3.2. INDENNITÀ DI MANEGGIO VALORI: € 1.200**

Con i limiti di cui all'art. 36 del CCNL 14.9.2000, come prevista dal contratto integrativo aziendale 2000/2001:

attribuzione al personale addetto al maneggio denaro di una somma che viene mantenuta a € 1,50 per giorno per un numero massimo di giorni 200, per un totale di € 300,00 annui lordi pro capite.

Individuazione di n. 4 posizioni:

- economo comunale
- ufficio tecnico per riscossione diritti di segreteria
- polizia municipale per sanzioni
- ufficio anagrafe per riscossione diritti di segreteria

Nel caso in cui più di un dipendente intervenga a turno nel servizio, la somma totale sarà in proporzione ripartita in base a relazione del Responsabile d'Area.

**3.3.3. INDENNITÀ DI RISCHIO come prevista dall'art. 37 del CCNL 14.9.2000 e modificata dall'art. 41 del CCNL 22.1.2004: € 1.800**

L'attribuzione è riconosciuta a n. 5 operai nella misura di € 30,00 pro capite per mesi 12 o in rapporto alla data di effettivo servizio presso il Comune di Oulx;

**3.3.4. INDENNITÀ DI TURNO e MAGGIORAZIONI ORARIO FESTIVO (art. 24 code) per il servizio di polizia municipale come prevista dall'art. 22 del CCNL 14.9.2000: € 6.300**

L'attribuzione è riconosciuta al personale dell'area di vigilanza per i periodi in cui sussistono effettivamente le condizioni contrattuali e di orario previsti dal CCNL per il riconoscimento ed al personale addetto al servizio di trasporto scolastico limitatamente al periodo scolastico.

Circa la rimodulazione dell'orario di servizio dei vigili, attuata dal 2011, le parti destinano in questo ambito una quota del fondo, come nel 2011 e nel 2012, per far fronte alle maggiorazioni sulle ore festive inserite in orario ordinario nel turno di alta stagione, ovvero per le ore svolte in straordinario nelle domeniche e recuperate in seguito nei rimanenti periodi. Eventuali prestazioni straordinarie nei festivi infrasettimanali continueranno invece a gravare sul fondo art. 14 (lavoro straordinario).

**3.3.5. INDENNITÀ DI REPERIBILITA', come prevista dall'art. 23 del CCNL 14.9.2000: € 1.200**

L'attribuzione, nei limiti di cui al comma 1 del citato articolo, è riconosciuta:

- al personale dell'area servizi nell'ambito delle prestazioni connesse allo STATO CIVILE nelle giornate di sabato dalle ore 8.00 alle ore 20.00 e nelle giornate di festività infrasettimanali;
- al personale dell'area tecnica addetto ai servizi esterni con una previsione di prestazioni per n. 8 sabati e n. 8 domeniche all'anno e per eventuali 5 giornate festive infrasettimanali, rese da un totale di 7 dipendenti con organizzazione prevista con n. 2 reperibili per ciascun turno.

**3.3.6. INDENNITA' ANAGRAFE E STATO CIVILE, come prevista dall'art. 17 - comma 2 lettera "i" del CCNL 1.4.1999: € 900**

L'attribuzione è riconosciuta alle tre figure presenti nell'area servizi in possesso delle deleghe richieste per legge, nel limite annuo che viene mantenuto a € 300,00 pro capite.

**3.4. PREMI DI RISULTATO:**

Si prevede di inserire delle maggiorazioni delle quote teoriche individuali di base del premio annuo (finanziati in parte con art. 15 comma 2) per:

- a) "manifestazioni" € 400 pro capite x 1 unità
- b) "progetto neve festivi" € 400 pro capite x 3 unità
- c) "progetto neve festivi e servizio autisti" € 400 pro capite x 2 unità

Per cui avremo, a valere sul fondo totale per i premi di risultato un totale di maggiorazioni per quote teoriche individuali legate a specifici progetti ed obiettivi di € 2.400.

Il fondo per premio di risultato (per aree e individuale), risulta quindi per differenza dalle operazioni precedenti, e grava sulle risorse variabili e, in parte e sempre per differenza, sulle risorse stabili ancora così disponibili.

Il fondo sarà rideterminato con precisione, in diminuzione o in aumento, in base al calcolo finale esatto degli istituti accessori di cui al punto 3.3, sia nel caso in cui questi istituti assorbano, in totale, una quota maggiore di risorse del fondo rispetto a quanto preventivato di massima, sia nel caso in cui si determinino economia rispetto al preventivato.

TOTALE FONDO PREMI DI RISULTATO 2013, salva rideterminazione esatta in sede di liquidazione in applicazione del comma precedente, € 27.915,37, di cui € 25.515,37 quota da ripartire su tutto il personale e € 2.400 quota per il personale interessato dai progetti di cui alle precedenti lettere a, b, c.

#### Art. 4 RIEPILOGO DESTINAZIONI ART. 17

RIEPILOGO DESTINAZIONI	Importo
Totale fondo disponibile	€ 84.895,02

Progressioni economiche orizzontali (al netto del riallineamento di € 1.748,97)	€ 28.973,00
Indennità di comparto	€ 15.106,65
<b>Totale istituti stabili</b>	<b>€ 44.079,65</b>

Indennità maneggio valori	€ 1.200,00
Indennità particolari responsabilità lett. f	€ 1.500,00
Indennità particolari responsabilità lett. i	€ 900,00
Indennità di turno e maggiorazioni art. 24 code	€ 6.300,00
Indennità di reperibilità st.civ. e operai	€ 1.200,00
Indennità di rischio	€ 1.800,00
<b>Totale istituti di salario accessorio "strutturati"</b>	<b>€ 12.900,00</b>

Somma destinata ad incentivare la produttività per aree ed individuale (premi di risultato)	€ 27.915,37
di cui importo per maggiorazioni progetti individuali	€ 2.400,00
di cui importo per premio di risultato individuale relativo a tutto il personale	€ 25.515,37

#### Art. 5 DISPOSIZIONI FINALI e RICHIAMI

Si richiamano ad integrazione del presente accordo integrativo aziendale, gli istituti consolidati disciplinati dai precedenti contratti integrativi e tutt'ora in vigore, in relazione a istituti qui non espressamente richiamati.

In particolare si richiamano e si confermano, in riferimento alla prevista decadenza ex lege di accordi precedenti i merito ad istituti quali i premi di risultato e i criteri per le progressioni economiche orizzontali, la metodologia e il metodo di collegamento previsti dall'accordo territoriale sulla performance citato in premessa, nonché i vigenti criteri e regole per le P.E.O., dando atto che entrambi risultano adeguati alle prescrizioni del dlgs 150/99 e seguenti.

Si dà infine atto che con la ripartizione del fondo, viene mantenuto equilibrato l'incentivo di risultato per aree ed individuale, connesso a specifici obiettivi e progetti assegnati al personale dipendente, con le risorse delle indennità e compensi fissi, legati alle posizioni di lavoro.

Letto, confermato e sottoscritto (come in intestazione, in originale firmato)

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE UIL F.P.L.

R.S.U