



# COMUNE DI OULX

## CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO UTILIZZO RISORSE – ANNO 2018

In forma di scrittura privata, con firme apposte o in modo autografo o trasmesse per via informatica:

tra

Diego JOANNAS – Segretario comunale reggente a scavalco quale Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, Paolo GROS e Paola GRASSO, componenti della delegazione trattante di parte pubblica, nominata con deliberazione di G.C. n. 32 del 15.6.2018

e

Renato BUA - rappresentante di zona della UIL F.P.L.  
Luciana CHIAVIRANO e Lucia RAIMO – dipendenti comunali - RSU  
costituenti la delegazione trattante di parte sindacale.

### PREMESSO CHE

- » L'Amministrazione Comunale ha fornito alla delegazione sindacale gli indirizzi per la piattaforma di parte pubblica da portare in contrattazione con nota del Signor Sindaco;
- » La parte sindacale in data 27.12.2018 ha fatto pervenire una proposta parzialmente modificativa rispetto alla piattaforma presentata dalla delegazione trattante di parte pubblica, proponendo:
  - un importo di € 1.600,00 per "specifiche responsabilità dipendenti cat. C" (in luogo di € 2.400,00 proposto dall'amministrazione comunale);
  - di non riconoscere l'incremento di € 5.000,00 a favore delle posizioni organizzative, come proposto dall'amministrazione comunale, ma di far confluire tale somma per incentivare la produttività per aree ed individuale (premi di risultato);
- » l'amministrazione comunale, pur non condividendo la proposta di parte sindacale, ha ritenuto di accoglierla comunque e con deliberazione G.C. n. 75 del 31.12.2018 ha approvato la presente intesa di contratto integrativo decentrato, autorizzando il presidente della delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione dello stesso;
- » si richiama sempre l'accordo in data 12 luglio 2011, che fu 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 d.lgs. 150/2009 e s.m.i.;
- » alla formazione degli accordi, a partire dal 2010, sono sempre 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;
- » l'Organismo comunale di valutazione, è chiamato a certificare il sussistere delle condizioni per la integrazione del fondo sino all'1,2% monte salari 1997, quantificato in modo da rispettare il vincolo "salario accessorio 2018 non superiore al 2016" (D.lgs. 75/2017 art. 23 c.2).

Tutto ciò premesso, le parti sopra indicate stipulano il seguente contratto decentrato integrativo dell'Ente.

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

Il presente contratto integrativo aziendale disciplina 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 2018. Quanto non espressamente disposto nel presente contratto deve intendersi regolato dalle norme legislative, regolamentari e contrattuali vigenti.

Le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale ed i periodi contrattuali della contrattazione integrativa decentrata, a tal fine, tenuto conto che l'ultimo contratto triennale sottoscritto ha riguardato il periodo 2016/18, si conviene sulla durata annuale del presente contratto decentrato integrativo, dando atto che il prossimo CDI, relativo al periodo 2019/21, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.

In questa fase, relativo all'anno 2018, si è provveduto a costituire il fondo delle risorse destinate ad incentivare il personale<sup>3</sup> secondo le nuove disposizioni contrattuali, mentre la destinazione delle risorse viene definita sulla base degli istituti considerati dal precedente contratto integrativo 2017, con alcune modeste modificazioni. In applicazione di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 21.05.2018, le parti convengono altresì di avviare, entro il prossimo mese di febbraio, le trattative per la definizione del contratto integrativo triennale 2019/2021.

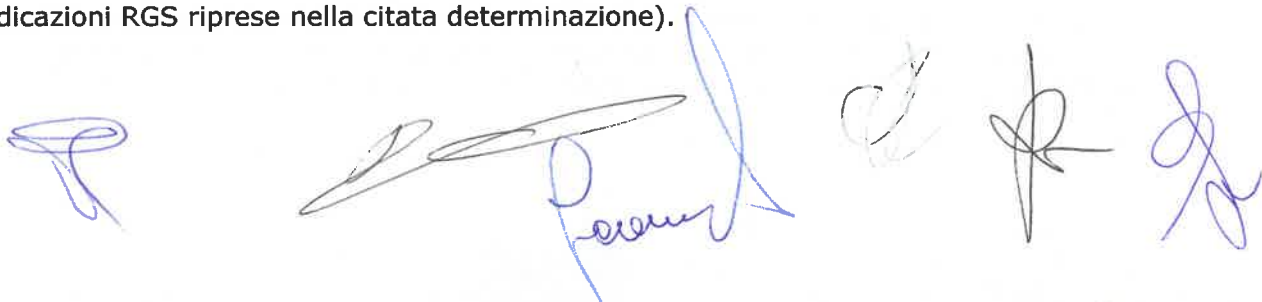
#### **ART.2 - RISORSE DESTINATE ALL'INCENTIVAZIONE DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITÀ**

La parte pubblica da atto dell'ammontare del fondo destinato a remunerare il salario accessorio come risultante dalla determinazione di costituzione assunta dal competente responsabile di servizio del Comune, e integrato come segue con risorse variabili in dipendenza della programmazione di bilancio approvata dalla Amministrazione:

- ai sensi dell'art. 15 - comma 2° del CCNL 1.4.1999, avendo l'Amministrazione comunale mantenuto nel Bilancio di previsione l'integrazione del fondo destinato al salario accessorio nell'ambito della percentuale sino all'1,2% del monte salari anno 1997, pari ad € 7.673,23, 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 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 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 **€ 82.509,55** al netto delle risorse previste da specifiche norme di legge che restano quantificate di volta in volta secondo le vigenti disposizioni regolamentari e contrattuali integrative in materia.

Come stabilito dalla determinazione n. 88 del 24.7.2018 le risorse sono state quantificate in rapporto alla intervenuta definitiva costituzione del fondo 2017, tenuto conto delle cessazioni di personale sino ad allora intervenute, della media del personale in servizio e del personale assumibile in base alle facoltà assunzionali (cfr. art. 23 c.2 dlgs 75/2017 e indicazioni RGS riprese nella citata determinazione).



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 INCENTIVI LEGGI SPECIALI**

Si richiamano in merito tutti i principi e le regole stabilite nelle precedenti contrattazioni, in riferimento a detti istituti.

#### **3.2. ISTITUTI INDENNITARI**

Vengono inoltre regolati ed eventualmente mantenuti, secondo le disposizioni dei precedenti CCDI, i seguenti istituti:

##### **3.2.1 INDENNITA' PER FUNZIONI DI PARTICOLARE RESPONSABILITA' DIPENDENTI DI CATEGORIA C/D: € 1.600:**

*attribuzione pro capite di € 400,00 riconosciuta a 4 dipendenti che maggiormente hanno contribuito al buon andamento dell'area di assegnazione, come individuati dai rispettivi responsabili. Viene individuato 1 dipendente per ogni area funzionale ad esclusione di quella di vigilanza: nel dettaglio n. 3 dipendente di cat. C nelle aree amm.va - tecnica - servizi ed 1 dipendente di cat. D nell'area economico-finanziaria.*

##### **3.2.2. 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.*

##### **3.2.3. INDENNITÀ DI RISCHIO come prevista dall'art. 37 del CCNL 14.9.2000 e modificata dall'art. 41 del CCNL 22.1.2004: € 1.100**

*L'attribuzione è riconosciuta a n. 4 operai nella misura di € 30,00 pro capite per mesi 12 o in rapporto alla data di effettivo servizio presso il Comune di Oulx;*

##### **3.2.4. 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: € 6.000**

*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 1 GENNAIO / 25 MARZO 2018 (data di attribuzione servizio di trasporto scolastico in esterno per pensionamento dipendente comunale).*

*Circa la rimodulazione dell'orario di servizio dei vigili, attuata dal 2011, le parti destinano in questo ambito una quota del fondo, come già negli anni precedenti, 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).

**3.2.5. INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ, 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 3 dipendenti.

**3.3.6. INDENNITÀ 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 rapportati al periodo di effettivo servizio presso il Comune (per una figura di nuovo ingresso nel 2018 viene prevista a € 100).

**3.3. 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 2 unità
- c) "progetto neve festivi e servizio autisti" € 400 pro capite x 2 unità (1 unità quota intera - 1 unità quota rapportata a 3 mesi di servizio prestato)

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 € 1.700.

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 economie rispetto al preventivato.

TOTALE FONDO PREMI DI RISULTATO 2018 salva rideterminazione esatta in sede di liquidazione in applicazione del comma precedente, € 12.078,45 di cui € 10.378,45 quota da ripartire su tutto il personale e € 1.700,00 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	€ 82.509,55
Progressioni economiche orizzontali	€ 45.479,72
Indennità di comparto	€ 12.951,38
Totale istituti stabili	€ 24.078,45

Indennità maneggio valori	€	1.200,00
Indennità particolari responsabilità lett. "i" (anagrafe/stato civile)	€	900,00
Indennità particolari responsabilità cat. C/d	€	1.600,00
Indennità di turno e maggiorazioni art. 24 code	€	6.000,00
Indennità di reperibilità st.civ. e operai	€	1.200,00
Indennità di rischio	€	1.100,00
<b>Totale istituti di salario accessorio "strutturati"</b>	<b>€</b>	<b>12.000,00</b>

Somma destinata ad incentivare la produttività per aree ed individuale (premi di risultato)	€	<b>12.078,45</b>
di cui importo per maggiorazioni progetti individuali	€	<b>1.700,00</b>
di cui importo per premio di risultato individuale relativo a tutto il personale	€	<b>10.378,45</b>

### **Art. 5 DISPOSIZIONI FINALI, IMPEGNI PROGRAMMATICI 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 criteri e le 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. In particolare le risorse variabili, ai sensi dell'art. 40 comma 3 bis del dlgs 165/2001 e smi, sono finalizzate alla valorizzazione della performance.

Letto, confermato e sottoscritto

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

22 GEN. 2019



17 GEN. 2019

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

UILFPZ



17 GEN. 2019



