



COMUNE DI VISCHE

Provincia di Torino

Cap. 10030

CF 01397480011

Telefono 011 9837501 / 011 9838007

Fax 011 9837810

E-Mail info@comune.vische.to.it

Piazza Col. C. Amione n. 1

CONTRATTAZIONE DECENTRATO INTEGRATIVO DI LAVORO ANNO 2015

Art. 01	Costituzione della delegazione trattante	Pag. 02
Art. 02	Procedure per l' autorizzazione alla sottoscrizione	Pag. 02
Art. 03	Vigenza del contratto	Pag. 02
Art. 04	Schema di protocollo delle relazioni sindacali	Pag. 02
Art. 05	Lavoro straordinario	Pag. 05
Art. 06	Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività	Pag. 05
Art. 07	Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse e per la produttività	Pag. 06
Art. 08	Norme finali	Pag. 07

COMUNE DI VISCHE
Contratto decentrato integrativo di lavoro

ART.1

Costituzione della delegazione trattante

La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 10 del CCNL dell'01.04.1999, è così composta:

- Per la parte pubblica:
MAGGIO dr. Sergio – Segretario Comunale - Responsabile servizio personale -
- Per la parte sindacale:

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

U.I.L.: Sig. CORTESE LUCA
R.S.U. : Sig.ra VALLE Maria

ART.2

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo s'intende sottoscritto dalle parti ed immediatamente efficace quando:

- sia firmato per la parte sindacale dalla RSU;
- sia firmato dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL (*partecipante alle trattative*);
- sia firmato dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzato da parte della Giunta Comunale e sentito il parere del Revisore dei Conti;

ART. 3

Vigenza del contratto

Il presente contratto è valido per l'anno **2015**

Art. 4

Schema di protocollo delle relazioni sindacali

Le parti sottoscrivono il CCNL integrativo dell'ente relativo all'anno **2015** così come riportato in allegato:

Ufficio tecnico: €. **1.637,00** (per n.01 operaio)
Ufficio Demografici €. **1.966,48** (per impiegata demografici)

Successivamente le parti prendono atto del nuovo sistema di valutazione vigente dall'anno in corso presso il Comune di **Vische** di cui è stata data informativa. In particolare il nuovo sistema prevede:

Retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

A decorrere dall'01.01.2011 la valutazione finale della prestazione di ciascuna posizione organizzativa sarà effettuata sulla base di un "Sistema integrato di valutazione dei dirigenti e del personale" (allegato 1).

Al termine di ogni anno, il dirigente di riferimento, effettua la valutazione qualitativa.

La valutazione individuale fa riferimento a due ambiti: la valutazione degli obiettivi assegnati e la valutazione dei componenti organizzativi agiti durante il periodo considerato.

L'incidenza della valutazione degli obiettivi è pari al 50% della valutazione complessiva.

Il sistema prevede cinque ambiti di merito. Per ogni ambito è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione.

Ambito E	Ambito D	Ambito C	Ambito B	Ambito A
Inferiore al 60%	Tra 60% e 69,99%	Tra 70% e 79,99%	Tra 80% e 89,99%	Oltre 90

L'ambito E corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al 60%.

Il collocamento in tale ambito produce gli effetti previsti dalla legge e dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

L'ambito D rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale ambito è associato a valutazioni maggiori o uguali al 60% e fino a 69,99%.

L'ambito C è associata a valutazioni comprese tra 70% e 79,99%.

L'ambito B è associata a valutazioni comprese tra 80% e 89,99%.

L'ambito A rappresenta l'ambito di merito alta: l'ingresso in tale ambito è associato a valutazioni maggiori o uguali a 90%.

Per l'anno **2015** le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato di ogni Posizione Organizzativa (max. 25% dell'indennità di posizione per l'attribuzione del budget iniziale) sono attribuite ai processi/obiettivi sulla base della pesatura degli stessi processi/obiettivi ed erogare in modo direttamente proporzionale al risultato del processo/obiettivo nonché all'esito finale delle singole valutazioni fatta salva la **ambito A** che percepisce il 100% del risultato.

Le eventuali economie determinate dalla valutazione individuale saranno ripartite tra le valutazioni superiori a 85% sulla base del riparto per il valore punto e nel limite del 25% della posizione.

<i>Risorse destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale personale dei Livelli</i>
--

- Le risorse destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione degli istituti contrattuali di cui all'17 CCNL 01.04.1999.
- 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.
- Le risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale sono ripartite per ciascun Settore tenendo conto degli obiettivi che l'Amministrazione vuole realizzare
- IL BUGDET di Settore è poi suddiviso in base alla percezione di tempo dei singoli dipendenti sui processi/obiettivi a cui sono stati assegnati, definita ad inizio anno dal dirigente di riferimento e poi attestata dallo stesso a conclusione del ciclo della performance annuale.
- A consuntivo, il Nucleo di valutazione / l'OIV, 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 Dirigente di riferimento secondo le schede approvate.
- La scheda di valutazione, con la percentuale di apporto a ciascuno ai processi (attesa e definitiva) e il peso attribuito ai componenti, viene portata a conoscenza di ognuno, secondo le modalità e i tempi previsti dal nuovo sistema di metodologia di valutazione della performance.
- Le risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale saranno corrisposte al personale avente titolo, al termine del processo di valutazione, entro il mese di maggio dell'anno successivo,
- La valutazione, ai fini della premialità, è effettuata sul personale in servizio con un periodo superiore ai tre mesi nell'anno.
- Il budget individuale ai fini della presenza in servizio è abbattuto per dodicesimi se l'assenza dal servizio è superiore a 30 giorni; entro i trenta giorni è ricondotta alla valutazione.
- Per l'anno **2015** l'assegnazione delle risorse avverrà come previsto nella pre - intesa sopra richiamata.

CAPO I

LAVORO STRAORDINARIO

ART. 5

Lavoro straordinario

Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario; potrà essere utilizzata al massimo la somma stanziata nell'anno 2000 pari ad €. 3.246,48.

1. L'Amministrazione s'impegna a fornire, alla fine d'ogni trimestre, entro il 15° giorno del mese successivo, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per settori, indicando quali ore saranno liquidate e quali ore siano o saranno recuperate da parte del personale dipendente. La liquidazione dello straordinario avverrà con liquidazione trimestrale nel mese successivo a quello del monitoraggio.
2. Sulla base dei dati forniti, una delle parti potrà richiedere l'esame congiunto dell'utilizzo di quest'istituto contrattuale.
3. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore o del capo servizio cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata. Alla prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento dello stesso, in tal caso lo straordinario costituisce obbligo di prestazione.
4. 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.
5. In sede di consuntivo eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, di cui al comma 1 del presente articolo, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL (01.04.1999).

Le risorse di cui al comma 1 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 di cui al comma 6 del presente articolo.

6. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art. 5 del D. lgs 66/2003.

CAPO II

FINANZIAMENTI PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ

ART. 6

Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Il fondo è costituito ai sensi dell'art. 15 del vigente CCNL 1.4.1999
2. In particolare le parti concordano:
 - Per l'anno **2015** le risorse relative al comma 1 dello stesso articolo sono quantificate in Euro così meglio specificate:

STABILI	8.407,00 1.687,01 921,11 1.228,49 - TOTALE 881,65 (decurtaz.cessaz,personale) 11.361,96	(art.15 c.5 CCNL 1.4.99) (art. 4 c.1 CCNL 2006) (art. 8 c.2 CCNL 2008)
VARIABILI	1.386,21 2.637,80 TOTALE 4.024,01	(art.15 c.2 CCNL 1.4.99) Residuo straordinari anno 2014
Stabili + Variabili TOTALE FONDO 2015	15.385,97	

CAPO III
UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE PER LA PRODUTTIVITA' E PER LA POLITICA DI
SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

ART. 07

Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Per l'anno **2015** il fondo di cui all'art. 9, in parte già erogato, verrà utilizzato come segue:

- a) inquadramento economico ex prog. orizzontali: Euro **7.679,21**;
- b) pagamento delle indennità di rischio: Euro **600,00** per attività di rischio svolte dai due cantonieri Fioretta Carlo e Boeretto Giovanni per l'intero anno **2015** ;
- c) pagamento dell'indennità di comparto a tutti i dipendenti: Euro **3.383,28**
- d) **progetto di incentivazione individuale o collettiva della produttività e del miglioramento del servizio:**
 - €. **1.757,00** al personale operatore nell' area tecnica-manutentiva: Sig FIORETTA Carlo per un progetto di interventi straordinari di sistemazione arredo urbano e manutenzione straordinaria;
 - €. **1.966,48** al personale dell' area demografica - amministrativa Sig.ra CORRAIN Silvia per un progetto di archiviazione straordinaria pratiche amministrative, con particolare riferimento alle pratiche di stato civile e di elettorale, e di protocollo;

Disponibilità per il 2015	€	15.385,97
Orizzontali compresa 13 ^a mensilità	€	7.679,21
Indennità di comparto	€	3.383,28
Indennità di rischio	€	600,00
Progetti incentivazione individuale	€	3.723,48

ART. 08

Norme finali

Il presente contratto integrativo decentrato annulla il precedente e tutti gli accordi riferiti al presente accordo.

Vische, li 27.09.2016

FIRME

Per la parte pubblica

MAGGIO Dr. Sergio

Per la parte sindacale

CORTESE Luca (UIL FPL)

VALLE Maria (RSU)