

# COMUNE DI FIORANO CANAVESE

Provincia di Torino

## CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE DEL COMPARTO REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI ANNO 2017

### Costituzione delegazione trattante

La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'articolo 10 del vigente CCNL, così composta:

Per la Parte pubblica

- \* Segretario Comunale (Dr.ssa Elena ANDRONICO)
- \* Il Responsabile del Servizio Finanziario (Cecilia Rag. MORENA)

Per la parte sindacale

- I Rappresentanti delle organizzazioni Sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL nelle persone di:
  - Signor Vittorio MECCA- CGIL- FP
  - La rappresentante RSU Loredana CASTELNUOVO

si è riunita in data 21 dicembre 2017 alle ore 9.15 nell'ufficio di segreteria. Le parti richiamano il contratto decentrato integrativo per l'anno 2016, siglato in data 23/12/2016, autorizzato e approvato dalla Giunta Comunale in data 15/12/2016 con deliberazione n. 41;

Richiamano inoltre le norme contrattuali vigenti, in particolare il CCNL 2004/2005 e il CCNL per il quadriennio normativo 2006/2011 e biennio economico 2006/2007, nonché i contratti integrativi aziendali stipulati in applicazione del CCNL relativi agli anni 1997/97 - 1998/2001 - 2002/2005 - 2006/2007 e 2008/2009;

La deliberazione della Giunta Comunale n. 34 del 03/11/2017 con la quale sono state approvate le linee di indirizzo per la costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane per la produttività 2017 - articolo 31 del CCNL 22/01/2004;

La deliberazione della Giunta Comunale n. 14 del 09/02/2017, con la quale è stata confermata la nomina in qualità di responsabile del procedimento;

Tutto il titolo II - Rapporto di lavoro - del CCNL quadriennio normativo 2006/2009 e biennio economico 2006/2007 e 2008/2009;

Pertanto per quanto non espressamente trattato nel presente contratto integrativo, valgono le norme richiamate nel comma precedente;

Tale contratto avrà validità fino al 31/12/2017;

Il codice disciplinare consegnato ai dipendenti e pubblicato all'albo e affisso in bacheca dal 24/04/2008;

La costituzione e l'utilizzo delle risorse è determinato in sede di contrattazione decentrata con

cadenza annuale, e con questo accordo per l'anno 2017;

Nel caso fossero stipulate ulteriori intese a livello nazionale le parti si incontreranno per verificare il contenuto del presente contratto integrativo;

E' stata acquisita la certificazione del Revisore dei conti e, non essendo stati riscontrati rilievi, l'autorizzazione alla firma del presidente della delegazione trattante è data dalla Giunta Comunale;

Sono fatte salve le modifiche previste dal CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

Sono definite, con apposito accordo annuale, le somme relative alla costituzione e alla modalità d'erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (articoli 15 e 17 del CCNL 01/04/1999 e articoli 4 e 8 del CCNL 9/5/2006) secondo i criteri previsti nel presente CCIA.

Le parti si riservano di riaprire il confronto ogni qualvolta intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

Three handwritten signatures in blue ink are present at the bottom of the page. The top signature is the most legible, appearing to read 'Messa L'. Below it are two more signatures, one on the left and one on the right, which are more stylized and less legible.

## Costituzione ed utilizzazione del fondo per la produttività e per la politica di sviluppo delle risorse umane per l'anno 2017

Il fondo è costituito ai sensi degli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.1.2004 e degli artt. 4 e 8 del CCNL del 9.5.2006.

### FONDO CONSOLIDATO

Costituito da:

|                   |    |          |
|-------------------|----|----------|
| RISORSE STABILI : | €. | 7.418,34 |
| Risorse Variabili | €. | 739,00   |

**IL FONDO ASSUME IL VALORE COMPLESSIVO DI € 8.157,34.**

### Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (obiettivi)

Per l'anno 2017 le risorse relative al fondo di cui al comma 1 sono state verificate e rideterminate con il benestare e l'assenso del Sig. Vittorio MECCA e riquantificate in € 8.157,34 come da allegato "Ricostruzione fondo miglioramento efficienza servizi"; Il fondo di cui all'art. 9 è destinato a compensare il personale mediante il riconoscimento del merito e dell'impegno, quantitativo e qualitativo, nel lavoro di gruppo e/o individuale per il raggiungimento degli obiettivi e lo svolgimento delle attività dell'ente e verrà utilizzato come segue, per l'anno 2017:

|   |                 |                 |
|---|-----------------|-----------------|
| <b>FONDO AL 01.01.2017</b>  | <b>8.157,34</b> |                 |
| <b>INDENNITA' DI COMPARTO 2017 (art.33 comma 4 tabella D CCNL 22.1.04)</b>                        |                 | <b>1.435,08</b> |
| <b>Compensi per particolari responsabilità (Responsabilità procedimento) (art. 7 nuovo CCNL):</b> |                 | <b>1.300,00</b> |
|   |                 |                 |
| <b>Progressioni economiche attuate</b>  |                 | <b>4.454,88</b> |
| <b>Produttività individuale e collettiva *</b>  |                 | <b>967,68</b>   |
|   |                 |                 |
| <b>TOTALE</b>   | <b>8.157,34</b> | <b>8.157,34</b> |

|  |  |  |
|--|--|--|
| <b>Lettera k) primo comma art.15 Rif 109 (Merloni)</b> |  |  |
| <b>Lettera K) primo comma art.15 rif ICI</b>           |  |  |
| <b>TOT LETTERA K)*</b>                                 |  |  |
| <b>TOTALE FONDO</b>                                    |  |  |

\* Le specifiche indennità saranno erogate nei seguenti importi:

€ 1.300,00 personale servizio demografico C4

Le parti restano in attesa di novità normative che chiariscano l'allocazione e la distribuzione delle somme relative agli incentivi per le funzioni tecniche ex art. 113 D.Lgs. 50/2017, in

particolare nella legge di bilancio 2018 e nel nuovo contratto nazionale CCNL degli enti locali. Pertanto, a tutela dei lavoratori coinvolti in tale attività, l'amministrazione si impegna ad accantonare le somme dei quadri economici determinati dalle opere e/o dalle attività.

### **Compensi per incentivazione produttività collegata ad obiettivi comuni**

Il sistema di incentivazione del personale si baserà sull'attuazione degli obiettivi definiti nella Relazione Previsionale e Programmatica annuale;

1. Le risorse saranno ripartite in base al personale coinvolto per numero e categoria;
2. Per la valutazione relativa al raggiungimento degli obiettivi si utilizzerà la valutazione del Responsabile ex art. 6 del CCNL-ordinamento (NOP);
3. Per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati o dai loro rappresentanti sindacali che sarà preso in esame dal nucleo di valutazione per la revisione o la conferma entro 10 giorni dalla presentazione;
4. Ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano in modo chiaro e completo ed avrà diritto di averne copia. E' fatto divieto di pubblicizzare le valutazioni individuali che rimangono nella sfera della "privacy" e trattati in tal senso. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione e responsabilità del Responsabile del Servizio o Ufficio.

### **Valutazione delle prestazioni individuali**

La valutazione delle prestazioni individuali viene effettuata sulla base dei seguenti criteri individuali:

|  |                  |
|--|------------------|
| ▪ Capacità tecnica                       | massimo punti 15 |
| ▪ Capacità propositiva                   | massimo punti 10 |
| ▪ Rispetto dei tempi                     | massimo punti 10 |
| ▪ Conseguimento degli obiettivi (*)      | massimo punti 50 |
| ▪ Capacità relazionale nel Comune        | massimo punti 5  |
| ▪ Capacità relazionale con l'utenza      | massimo punti 5  |
| ▪ Adattamento a variazione organizzativa | massimo punti 5  |

**Totale**

**punti 100**

(\*) la voce "conseguimento degli obiettivi" è strettamente collegata al raggiungimento degli stessi, assegnati nel precedente art. 10. La valutazione della voce verrà espressa secondo i seguenti punteggi:

- punti da 0 a 29: obiettivo non raggiunto
- punti da 30 a 49: obiettivo parzialmente raggiunto
- punti 50: obiettivo completamente raggiunto

Sono istituite cinque fasce di giudizio sintetico:

- ottimo punti: 100
- distinto punti: da 87 a 99
- buono punti: da 66 a 86
- sufficiente punti: da 51 a 65
- insufficiente punti: da 0 a 50

Il compenso verrà erogato al raggiungimento del giudizio di almeno "sufficiente" e verrà graduato secondo le seguenti percentuali:

- ottimo: 100%
- distinto: 90%
- buono: 70%
- sufficiente: 60%

La scheda di valutazione individuale sarà compilata dal segretario comunale e riguarderà le prestazioni e non le caratteristiche delle persone ed è rapportata ai risultati complessivi:

### **Area posizioni organizzative**

Ai fini dell'applicazione della disciplina di cui agli articoli 8 e 11 del CCNL e delle successive modifiche ed integrazioni si individuano le posizioni organizzative secondo i criteri generali, autonomamente predeterminati, tenendo conto dei parametri seguenti:

- a) Dimensioni organizzative
- b) Responsabilità e relazioni
- c) Professionalità
- d) Gestione

Conseguentemente, le parti sulla base della disciplina indicata al precedente comma 1) concordano su fatto che le figure professionali sono valutate dal nucleo di valutazione e nominate dal Sindaco.

### **Progressioni orizzontali e verticali**

Per quanto riguarda le progressioni orizzontali e verticali le parti concordano che saranno applicate le norme vigenti e le norme contenute nel regolamento degli uffici e dei servizi.

### **Riduzione dell'orario di lavoro**

La riduzione dell'orario di lavoro sarà oggetto di discussione e applicazione in caso di richieste e necessità.

## ***SVILUPPO DELLE ATTIVITA' FORMATIVE***

### ***Formazione***

Verrà annualmente destinata nel rispetto del CCNL una quota percentuale derivante del monte salari dell'anno precedente per la formazione del personale.

La formazione dovrà nel tempo riguardare tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata nel biennio contrattuale, secondo una programmazione concordata tra le parti, 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;
- alla progressione economica orizzontale e verticale del personale.

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. In tal caso i formatori dovranno restituire all'interessato e all'Ente un attestato di frequenza contenente valutazione in trentesimi dell'apprendimento o della prova finale.

L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità che 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.

L'esito di tale impegno sarà l'elaborazione di un portafoglio di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione, ottenuto con l'utilizzo di metodologie che facciano riferimento agli approcci più avanzati nel campo della gestione del personale per competenze.

A tal fine si può prevedere l'attivazione di un gruppo di lavoro interno all'Ente affiancato eventualmente da esperti esterni che identifichino quali sono le soglie delle competenze distintive necessarie sia per l'evoluzione dei ruoli che per la crescita dell'apprendimento organizzativo.

La somma stanziata sul bilancio di ciascun anno e non utilizzata nel corso dell'esercizio finanziario è vincolata al riutilizzo con le stesse finalità nell'esercizio successivo.

## **PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO**

### **Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro**

In accordo e con la collaborazione del R.I.S. vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature o degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio o di rischio.

Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

#### **Per la parte pubblica:**

Dr.ssa Elena ANDRONICO

Rag. Cecilia MORENA

#### **Per la parte sindacale:**

Vittorio MECCA

*Vittorio Mecca CGIL FI*

#### **La rappresentante sindacale unitaria:**

Loredana CASTELNUOVO

Fiorano Canavese, 21/12/2017