COMUNE DI CANDIA CANAVESE

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

Utilizzo fondo per l'anno 2016

Accordo stipulato il 14/12/2016

Parere Revisore il 14/12/2016

Firmato il 21/12/2016

Inviato all'A.R.A.N. il 22/12/2016

Inviato al CNEL il 22/12/2016

Il giorno 21.12.2016 alle ore 15,30 circa, la delegazione trattante del Comune di Candia C.se composta dai Sigg.ri:
per la parte pubblica:

- il Sindaco Albertino SALZONE – in qualità di Responsabile del Personale

le Organizzazioni Sindacali di categoria rappresentate dai Sigg.ri:

- Sig. OSELLA Paolo – UIL

la R.S.U. rappresentata da:

- .....

si sono incontrate presso la sede del Comune di Candia Canavese e hanno definito il seguente accordo integrativo nell'ambito delle materie delegate a tale livello dalle vigenti disposizioni contrattuali nazionali

Le parti

prendono atto della dichiarazione del dott. Alessandro - Segretario Comunale e capo delegazione, nella quale illustra ai convenuti che nel contratto di preintesa c'era un errore di somma algebrica in quanto l'importo delle risorse stabili disponibili era stato definito per mero errore in €. 7.847,22 , mentre l'importo effettivo è pari ad €. 5.716,27 in ragione di ciò si ridefiniscono le risorse destinare all'esercizio di compirti che comportino specifiche responsabilità, nonché le risorse destinate alle performance, viene altresì prevista la somma pari ad €. 300,00 a favore dell'addetto del Servizio anagrafe ai sensi dell'art. 17 comma 3 lett.I del CCNL 1/04/1999.

dato atto dei vincoli previsti dall'art. 4 comma 5 del CCNL dell'1/4/1999, laddove in particolare si prevede che i contratti decentrati integrativi non possono porsi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti, risultando nulle ed inapplicabili le clausole difformi;

dato atto inoltre che, ai fini di stabilire corrette relazioni sindacali, si impegnano ad applicare gli istituti previsti dal titolo II del CCNL dell'1/4/1999 e dall'art. 16 del CCNL del 31/3/1999;

Rilevata la necessità di definire la destinazione delle somme relative al costituito fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività secondo le modalità previste dall'art.17 CCNL del 1/4/99

stipulano i seguenti istituti di contrattazione integrativa:

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto, si applica al personale dipendente dell'amministrazione, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato.

ART. 2 - TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

1. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto, salvo diversa indicazione, decorrono dal 01.01.2016 e scadranno, il 31.12.2016. Il presente contratto sostituisce ed abroga, per le parti non compatibili, i precedenti contratti collettivi aziendali stipulati nell'ambito dell'Ente.
2. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo, mantenendo comunque in vigore, fino a nuovo accordo, il contratto collettivo decentrato integrativo vigente.

ART. 3 - COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' E PER LE PRESTAZIONI DI LAVORO STRAORDINARIO

Il fondo per l'anno 2016 è stato determinato, applicando i criteri dettati dagli artt.31 CCNL del 22 Gennaio 2004, con la conferma delle risorse stabili già individuate per l'anno 2015. In ragione di ciò, le risorse integrative per l'anno 2016 sono così determinate:

Risorse Integrative ANNO 2016			
Risorse Stabili		**Risorse Variabili**	
Risorse ex art.31 c2 CCNL 22/1/2004	**Euro 12.695,26**	**Art.17 c.5 CCNL 01.04.1999** Residuo risorse anni precedenti	**Euro 0,29**
Risorse ex art.4 c.2 CCNL 5/10/2001	**Euro 757,15**	**Art.15 lett.e) CCNL 01.04.1999** Le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, c. 57 e seguenti della L. 662/1996 (economie 30% al bilancio, 50% incentivi mobilità e 20% produttività individuale collettiva)	**Euro 0,00**
Risorse ex art.15 c.5 CCNL 1/4/99 (attivazione nuovi servizi ed incremento dotazione organica)	**Euro 0,00**	**Art.15 lett.k) CCNL 01.04.1999** Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17 CCNL 01.04.1999	**Euro 0,00**
Differenziale ex art.29 e Dichiarazione Congiunta n. 14 CCNL 22/1/04	**Euro 171,60**	**Art.15 lett.m) CCNL 01.04.1999** Risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 CCNL 01.04.1999	**Euro 0,00**
Risorse comma 1, art. 4 CCNL 09.05.2006	**Euro 835,05**	**Art.15 c.2 CCNL 01.04.1999** Integrazione pari al 1,2% del monte salari stabilito per l'anno 1997	**Euro 0,00**
Risorse comma 2, art. 8 CCNL 11.04.2008	**Euro 1.038,29**	**Art.6 CCNL 9/5/2006** Risorse derivanti da oneri per concessioni in sanatoria ex art.32 c.40 L.n.326/2003	**Euro 0,00**

				Art.15 c.5 CCNL 01.04.1999 Integrazione di risorse per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche	Euro 0,00
TOTALE	Euro 15.497,35			TOTALE	Euro 0,29

Art. 14 CCNL 31/3/99	Fondo per prestazioni straordinarie	Euro 2.621,73

ART. 4 - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA': RISORSE STABILI

In conformità al disposto dell'art.17 CCNL del 1/4/99 e della Dichiarazione Congiunta n.19 al CCNL del 22/1/2004, le risorse stabili come sopra determinate sono gravate per l'anno 2015, delle seguenti voci di destinazione:

A) **Euro 7.650,42** (dato storico di €. 6.155,57 meno €. 1.126,25 dovuti alla cessazione della dipendente di categoria D4 in data 28.02.2015 e relativi alla differenza tra il costo annuo della "progressione orizzontale base 2008" di € 1.126,25).
Sono stati altresì conteggiate somme pari ad € 2621,10 per progressioni orizzontali attuate nel 2015.

B) Euro 2.130,66 (€. 2.694,06 dato storico meno €. 563,40) dovute alla cessazione della dipendente di categoria D4 in data 28.02.2015 e relativi al costo annuo dell'"indennità di comparto- risorse decentrate" di €. 563,40.

RISORSE STABILI	**Euro 15.497,64**
UTILIZZO	
Fondo per progressione economiche ai sensi dell'art.17 lett.b) CCNL del 1/4/99 " " attuate con decorrenza 2015	**Euro 5.029,32** **Euro 2.621,10**
Indennità di comparto (art.33 CCNL del 22/1/2004)	**Euro 2.130,66**
TOTALE DESTINAZIONI	**Euro 9.781,08**

Le risorse disponibili in parte stabile, a seguito delle predette deduzioni sono pertanto pari a:

TOTALE RISORSE STABILI DISPONIBILI	**Euro 5.716,27**

ART. 5 - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

RISORSE STABILI DISPONIBILI	**Euro** 5.716,27
RISORSE VARIABILI	**Euro** 0,29

TOTALE RISORSE DISPONIBILI	Euro 5.716,56

UTILIZZO	
Art. 37 CCNL 14/9/2000 Indennità di rischio	Euro 360,00
Art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999 Indennità specifiche responsabilità	Euro 4.200,00
Risorse destinate alla performance	Euro 1.156,56
TOTALE DESTINAZIONI	Euro 5.716,56

a) Indennità di rischio (art. 37 CCNL 14.09.2000)

- € 360,00 operaio area tecnica – manutentiva

b) Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett.I del CCNL 1/4/1999:

- 300,00 Addetto ai servizi demografici-Elettoral

L'Esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità di cu all'art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL 1/4/1999, come introdotto dall'art. 36 del CCNL 22/1/2004, è individuato per le categorie B, C e D ne seguenti casi:

- Qualifica di Ufficiale di anagrafe, stato civile, elettorale

c) Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f) CCNL 01.04.1999):

- € 3.500,00.

A tal fine si specificano i criteri per il riconoscimento di tale indennità:
Il personale a cui attribuire tali indennità deve essere titolare di responsabilità eccedenti quelle proprie della categoria economica di appartenenza; dette specifiche responsabilità devono essere formalmente attribuite e trovare puntuale riscontro.
"La misura delle indennità di cui all'articolo 17, 2^ comma, lettera f), così come modificato dall'art 7 CCNL 2006, per le specifiche responsabilità affidate al personale delle fasce B, C e D, fissata in misura non superiore a € 2.500,00 annui".

d) Risorse destinate alla performance:

- € 1.556,00

I Responsabili di Servizio distribuiscono la quota relativamente alla meritocrazia considerando i progetti assegnati per l'anno 2016. La determinazione della quota viene fatta dall'organo di valutazione in ragione alla bontà del progetto eseguito.
La quota residua del fondo 2016 verrà distribuita a titolo di produttività secondo i criteri seguenti:

1. La produttività verrà erogata solo se gli obiettivi individuati nel Piano Performance sono raggiunti dalla singola Area almeno al **70%**. A tal fine la percentuale di raggiungimento viene determinata come valore medio generale dell'Area sugli obiettivi di Piano

Performance. Il premio è ripartito, fra i lavoratori in servizio, in ragione dell'apporto di ciascuno al conseguimento dei risultati.

2. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno individuale in modo selettivo e secondo i risultati accertati.
3. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla produttività, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
4. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di produttività sono corrisposte in misura proporzionale in relazione alla durata del periodo part-time.
5. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
6. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.
7. Al fine di definire la quota spettante al personale dipendente viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di P.O., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.
8. Il budget destinato annualmente alla produttività, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
9. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:
   - Valutazioni uguali o superiori al **90%**: 100% del budget individuale;
   - Valutazione tra il **70%** e il **89,99%**: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
   - Valutazione inferiore al **70%**: nessuna distribuzione di produttività.
10. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al **90%** vengono distribuiti alle valutazioni superiori al **95%** nell'Area nel quale si sono prodotti tali avanzi. Nel caso in cui, nel settore, non vi sia alcun dipendente con valutazione superiore al **95%**, gli avanzi sono distribuiti al personale del Settore con valutazione superiore al **89,99%**. In caso contrario le risorse rappresentano economia.
11. Eventuali trattamenti accessori collegati al raggiungimento di specifici obiettivi o alla realizzazione di particolari progetti, finanziati specificatamente dall'art. 15 comma 5 del CCNL 1.4.1999 parte variabile, definiti nell'ambito della pianificazione gestionale dell'Azienda, saranno suddivisi tra il personale coinvolto sulla base delle valutazioni individuali, indipendentemente dalla durata della prestazione e prestazione part time. In caso di mancato o parziale raggiungimento, le risorse attribuite costituiscono economie di bilancio.

Le risorse residue di parte variabile risultano pari ad € 0,56 più le eventuali risorse residue a seguito del riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali rispetto a quanto previsto al punto c) dell'art. 4.

Risorse da destinarsi ad incremento del fondo anno 2017	**Euro 0,56**

Letto, confermato sottoscritto

per la delegazione di parte pubblica: _____

per la delegazione di parte sindacale: RSU _____

UIL FP _____

CGIL FP _____

COMUNE DI CANDIA CANAVESE

PROVINCIA DI TORINO

Via Roma 12 - C.A.P. 10010 - Tel. 011 / 98.34.645 - 98.34.400 - Fax. 011 / 98.34.583

E-mail : info@comune.candia.to.it

Cod.Fisc./P.Iva 01769350016

Relazione della performance e della trasparenza 2016

1. Presentazione

1.1 Introduzione

Il presente documento relaziona sui risultati raggiunti dal responsabile del servizio tecnico e dagli altri dipendenti del Comune nel corso dell'anno 2016.

A partire dal 2013 è intervenuto inoltre un rafforzamento dell'attenzione alla trasparenza, che ha sempre caratterizzato l'azione del Comune anche negli anni precedenti.

1.2 Dichiarazione di affidabilità dei dati

Tutti i dati qui contenuti derivano dai documenti pubblici del Comune. Tali documenti sono stati elaborati e pubblicati nel rispetto della vigente normativa in materia di certezza, chiarezza e precisione dei dati.

1.3 Processo seguito per la predisposizione del Piano e della Relazione

Nel 2016 gli obiettivi sono stati definiti e comunicati ai dipendenti con delibera G.C. n. 27 del 12/04/2016 ;

2. Performance organizzativa

L'Amministrazione considera il proprio programma elettorale un vero contratto con i cittadini. Pertanto fin dal proprio insediamento ha tradotto tale programma in una serie di linee strategiche ed operative trasmesse agli uffici e ai servizi.

Il Comune ha così garantito i servizi e i controlli del territorio secondo quanto programmato e consuntivato dai bilanci di competenza.

3. Performance individuali dei dipendenti e del segretario comunale

A fronte dei contratti e della normativa, il responsabile del servizio tecnico e gli altri dipendenti del Comune hanno diritto ad una integrazione del trattamento economico in funzione del raggiungimento di specifici obiettivi che vadano al di là della performance organizzativa di cui si è detto nel precedente capitolo.

Si tratta di obiettivi di miglioramento dei servizi e dei comportamenti organizzativi, attribuiti e valutati per ogni lavoratore in funzione del suo ruolo.

I risultati raggiunti dal responsabile del servizio tecnico e dagli altri dipendenti del Comune nel corso dell'anno 2016 sono stati valutati dall'Amministrazione tramite il Nucleo di Valutazione nominato in data 31.12.2014 con Decreto Sindacale n. 10/2014.
L'esito di tale valutazione è riportato in Schede di valutazione individuali non pubblicate, ma disponibili agli atti.
La sintesi dei risultati è la seguente:

area	resp /addetto	2016 obiettivi	comportam	tot
AMMINISTRATIVO/FINANZIARIA	Addetto Stato Civile elettorale, anagrafe	90	13	
			16	
			14	
			12	
			20	
		90	75	82,5
	Addetto ai Tributi	100	20	
			20	
			20	
			20	
			20	
		100	100	100
TECNICA	Responsabile di Area	30	20	
		20	20	
		20	20	
		15	20	
			20	
		100	100	100
	Operaio spec.	50	19	
		50	19	
			20	
			19	
			20	
		100	97	98,5
VIGILANZA	Agente	45	20	
		50	20	
			17	
			18	
			20	
		95	95	95

4. Il cittadino come risorsa

Come previsto dall'art 118 della Costituzione e dallo Statuto comunale, il Comune favorisce il ruolo di sussidiarietà del cittadino singolo o associato per lo svolgimento di attività di interesse generale.

Il ruolo del volontariato, dell'associazionismo e in generale del terzo settore è di grandissima importanza a Candia e dintorni. Ma diviene ancora più rilevante in tempi di contrazione delle risorse disponibili per le

politiche pubbliche, contrazione causata sia dalla crisi internazionale sia dalle scelte politiche e fiscali centrali.

Sono forme di contributo del volontariato agli interessi generali della comunità di Candia sia il lavoro della associazioni, sia la partecipazione dei cittadini all'attività politica, in particolare con il tempo dedicato dal Sindaco, dagli Assessori e dagli altri ruoli di Amministrazione al buon andamento della gestione del Comune.

5. Trasparenza

Con delibera di Giunta n. 05 del 22.01.2015 è stato approvato il Programma Triennale per la trasparenza. Inoltre, il sito è aggiornato alla data odierna.

6. Trasmissione e pubblicazione

Si trasmette la presente Relazione al Nucleo di Valutazione per la validazione di competenza.
La presente Relazione, corredata dalla validazione del Nucleo di Valutazione sarà pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente.

Candia Canavese, 12/01/2017

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE
Presidente Dott. Giuseppe DABRAIO
Componente Dott. Giovanni ALESSANDRO