

COMUNE DI BANCHETTE

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI BANCHETTE, PER L' ANNUALITA' ECONOMICA 2013

Premesso che:

- a) in data 06.11.2013, è stata sottoscritta l' ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Banchette, per l' annualità economica 2013.
- b) il revisore unico in data 12.11.2013 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48, comma 6, d. lgs. 165 del 2001) e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40, comma 3, d. lgs. 165 del 2001) oltre che la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009);
- c) la Giunta Comunale, con deliberazione in data 06.11.2013, n. 87, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

In data 4 dicembre 2013, nella sede del Comune di Banchette, ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del presidente:

Dr. Luigi Cunti

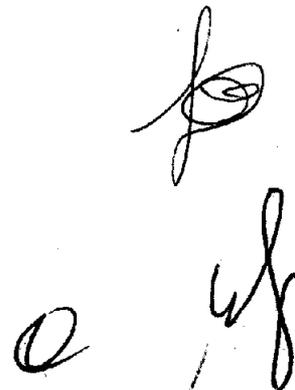
R.S.U. , nella persona di:

Ombretta Gazzotti

Organizzazioni sindacali territoriali, nella persona di:

Massimo Esposto CGIL FP

Al termine dell'incontro, le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del comune di Banchette per l' annualità economica 2013.



Retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

A decorrere dall'1.01.2013 la valutazione finale della prestazione di ciascuna **posizione organizzativa** sarà effettuata sulla base di un "Sistema integrato di valutazione delle P.O. e del personale" .

Al termine di ogni anno, la po di riferimento , effettua la valutazione qualitativa:

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

L'incidenza della valutazione degli obiettivi è pari al 50% della valutazione complessiva (Metodologia di Valutazione).

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

<i>Ambito E</i>	<i>Ambito D</i>	<i>Ambito C</i>	<i>Ambito B</i>	<i>Ambito A</i>
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 associato a valutazioni comprese tra 70% e 79,99%.

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

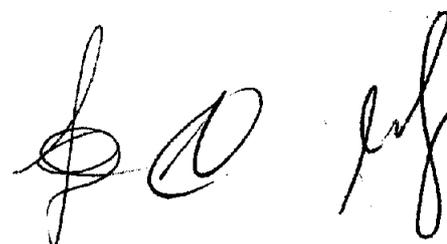
L'ambito A rappresenta l'ambito di merito alto: l'ingresso in tale ambito è associato a valutazioni maggiori o uguali al 90%.

Per l'anno 2013 le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato di ogni Posizione Organizzativa (**25%** dell'indennità di posizione) verranno attribuite ai processi/obiettivi sulla base della pesatura degli stessi ed erogate, a seguito della valutazione annuale da parte del Nucleo di Valutazione, secondo la seguente modalità:

AMBITO A : 25% dell' indennità di posizione

AMBITI B-C-D: il premio attribuito è direttamente proporzionale al punteggio ottenuto

FASCIA E : nessun premio



Risorse destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale personale dei Livelli

- 1) Le risorse destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione degli istituti contrattuali di cui all' art. 17 ccnl 1-4-99.
- 2) 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.
- 3) Le risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale costituiscono un budget unico attribuito ai dipendenti in base alla tipologia degli obiettivi assegnati (obiettivi di miglioramento dei processi; obiettivi strategici) e all'apporto richiesto loro per raggiungerli.

A consuntivo, il Nucleo di valutazione, verificato il conseguimento degli obiettivi suddetti, ne certifica la percentuale di raggiungimento, che determina il budget definitivo da distribuire ai dipendenti, secondo la valutazione espressa dalla Posizione Organizzativa di riferimento e formalizzata con le schede approvate.

Le eventuali economie determinate dalla valutazione individuale saranno ripartite equamente tra le valutazioni superiori al 90%, limitatamente alle risorse stabili del fondo.

- 4) Le risorse da destinare ad obiettivi prioritari finanziati con il 2 comma dell'art.15 CCNL 1.04.99, sono a destinazione vincolata sugli obiettivi e compensano il personale in base alla valutazione dell'apporto individuale (ex ante) e delle prestazioni individuali (ex post), in funzione del conseguimento degli obiettivi assegnati. Eventuali avanzi non costituiscono economie di fondo e rientrano nelle disponibilità di bilancio.
- 5) La scheda di valutazione, con la percentuale di apporto di ciascuno agli obiettivi (attesa e definitiva) e il peso attribuito ai comportamenti, viene portata a conoscenza di ognuno, secondo le modalità e i tempi previsti dalla metodologia di valutazione della performance.
- 6) Le risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale saranno corrisposte al personale avente titolo, al termine del processo di valutazione.
- 7) La valutazione, ai fini della premialità, è effettuata sul personale in servizio con un periodo superiore ai tre mesi nell'anno.

Delegazione di parte pubblica
Dr. Luigi Cunti

R.S.U.
Ombretta Gazzotti

Organizzazioni sindacali, territoriali
Massimo Esposito

COMUNE DI BANCHETTE
PROVINCIA DI TORINO
Verbale n.11/2013

COMUNE DI BANCHETTE

(Provincia di Torino)

19 NOV. 2013

N° Prot. **9.92.8**

Cat. **10** ... Classe Fasc.

OGGETTO: Vs. Richiesta verifica compatibilità costi 2013 - preintesa CCDI del 6 novembre 2013.

Il sottoscritto revisore del Comune intestato ha effettuato in data odierna la verifica in oggetto. Preso atto della Relazione Tecnico Finanziaria del 12 novembre 2013 del responsabile del servizio, Giuliana Giacosa, in merito alla costituzione del Fondo e agli stanziamenti di bilancio che consentono l'integrale copertura delle spese, il sottoscritto revisore, con riferimento alle proprie competenze,

esprime parere favorevole

in relazione alla richiesta di verifica della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa.

Banchette, li 12 novembre 2013.

Il revisore
(dot. **Dario Quaccia**)

COMUNE DI BANCHETTE - PROVINCIA DI TORINO

OGGETTO: RELAZIONE ILLUSTRATIVA SULL' IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO - PARTE ECONOMICA 2013 (Circolare MEF-RGS NR. DEL 19/07/2012)

ISTITUTO	Relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziario al contratto integrativo
A COSA SERVE	Documento di accompagnamento della preintesa di contratto di secondo livello al fine di ottenere la certificazione positiva da parte dell'organo di revisore
FONTE NORMATIVA	ART. 40, comma 3- sexies, d.lgs 30 marzo 2001 n. 165 - artt 15 e 17 del CCNL 01.04.1999 ; - artt 31 e 32, CCNL 22/01/2004; - art. 9 del D.L. 78/2010; - art. 5 del Decreto Legislativo 1 agosto 2011 n. 141.
CONTENUTO DELLA NORMA	A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico- finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispetti siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'art. 40- bis, comma 1
POSSIBILE DISCIPLINA	Il contenuto dei due documenti è dettagliato nella circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012
COMPETENZA	Responsabile del settore Economico/Finanziario: GIACOSA GIULIANA

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2013.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

MODULO 1- SCHEDA 1.1. Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto ed autodichiarazione relative agli adempimenti di legge

DATA SOTTOSCRIZIONE	Deliberazione Giunta Comunale n. 74 del 2.10.2013 "Personale non dirigente, Fondo risorse decentrate per anno 2013, Indirizzi per la costituzione, direttive per la contrattazione decentrata integrativa" Preintesa 6.11.2013
PERIODO TEMPORALE DI VIGENZA	L'accordo ha durata annuale e concerne il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2013, salvo diversa prescrizione
COMPOSIZIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE	La delegazione trattante di Parte Pubblica è così composta (ruoli/qualifiche ricoperti);, nonché firmatari dell' ipotesi di accordo decentrato: PER LA PARTE PUBBLICA: Segretario Comunale CUNTI dott. Luigi (PRESIDENTE) PER LA PARTE SINDACALE: Gazzotti Ombretta (RSU) PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI: Esposto Massimo (CGIL) Si precisa che l'accordo è stato siglato da tutte le parti intervenute
SOGGETTI DESTINATARI	Tutto il personale dipendente dell' Ente (Escluso P.O.- Responsabili di servizio)
MATERIE TRATTATE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO (descrizione sintetica)	L'ipotesi di contratto decentrato 2013 tratta la quantificazione e ripartizione/utilizzo delle risorse decentrate integrative di cui all'art. 31 DEL ccnl 22/01/2004, nell'ambito del vigente contratto collettivo decentrato integrativo normativo quadriennio 2002-2005 e s.m.i
Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	La presente relazione viene trasmessa al Revisore Unico dei Conti del Comune di Banchette per la certificazione di competenza

**RISPETTO DELL'ETER
ADEMPIMENTI PROCEDURALE E
DEGLI ATTI PROPEDEUTICIE
SUCESSIVI ALLA
CONTRATTAZIONE**

Ai sensi dell' art. 2 - art. 16 – art. 17 del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi inerente adeguamento principi generali in materia di performance organizzativa ed individuale, il ciclo di gestione della performance dell'Ente si sviluppa con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio ed evidenzia, attraverso gli atti della programmazione (Relazione Previsionale e Programmatica – Piano Esecutivo di Gestione .) gli obiettivi strategici dell'ente e gli obiettivi collettivi ed individuali deputati alla misurazione della performance.
In particolare: approvazione del P.E.G. (che assolve la funzione di **Piano Annuale** della Performance) deliberazione G.C. del 7/8/2013 n. 50.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 51 del 13.6.2012 è stato approvato il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale.

Non è stato adottato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'at. 11 comma 2, del D.Lgs 150/2009 (adempimento da adottare entro il 31 gennaio 2014).

La valutazione 2012 del personale dipendente non dirigente, è stata effettuata dai Responsabili di Servizio.

II.2 Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto

(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

Illustrazione della disposizione, della sua legittimità rispetto al CCNL ed ai vincoli legislativi.

L' accordo economico per l' utilizzo delle risorse decentrate è riferito all' anno 2012 in quanto, ai sensi dell'art. 5 comma 1 del CCNL 01.04.1999, le modalità di utilizzo delle risorse del fondo sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

La trattativa si è svolta in unico incontro svoltosi il 6 novembre 2013 e si riferisce al seguente personale, personale non dirigente:

ANNO DI RIFERIMENTO	Personale in servizio all'1.1	Personale in servizio al 31.12
Anno 2010	<u>16 *</u>	<u>16 *</u>
Anno 2013	<u>16 *</u>	<u>16 *</u>

** di cui n. 2 Responsabili di Servizio – titolari di P.O.*

Per quanto attiene alle risorse decentrate stabili e variabili, queste, sono state quantificate in conformità con quanto stabilito dagli artt. 15 del CCNL 01.04.1999, artt. 31 e 32 del CCNL 22.01.2004, degli artt.4 e 6 del CCNL 9 maggio 2006, dell'art.8 del CCNL 11 pari al 2008, dell'art. 4 del CCNL 31 luglio 2009, per l'importo complessivo di €. 39.903,95 = mentre la ripartizione del fondo per il trattamento accessorio del personale è stata effettuata in conformità all'art. 17 del CCNL dell'1/04/1999, come dai prospetti di seguito riportati:

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

• **Risorse storiche consolidate**

Il fondo unico consolidato, che rappresenta la base di partenza del fondo, è riferito all'Anno 2002 ed ammonta ad

€ 25.606,05

• **Incrementi esplicitamente quantificati**

Articolo 32 c.1 CCNL 22.01.2004

€ 1.688,08

Articolo 32 c.2 CCNL 22.01.2004

€ 1.345,22

Articolo 4 c.1 CCNL 2004/2005

€ 1.545,60

Articolo 8 c.2 CCNL 2006/2004

€ 1.956,79

TOTALE INCREMENTI CONTRATTUALI DA CONSOLIDARE

€ 6.515,69

TOTALE FONDO UNICO CONSOLIDATO

€ 32.121,74

Sezione II – Risorse variabili

• **Articolo 15 c.1 Lettera d) CCNL 01.04.1999:**

0

• **Articolo 15 c.1 Lettera k) CCNL 01.04.1999:**

- attività di progettazione Art. 92, c. 5 e 6, D.Lgs. n. 163/2006

€ 1.389,29

- incentivo al recupero evasione ICI

€ 1.845,00

• **Articolo 15 c.2 CCNL 01.04.1999:**

- integrazione risorse economiche oggetto di contrattazione

€ 4.547,92

TOTALE VOCI VARIABILI DA NON CONSOLIDARE

€ 7.782,21

Sezione III – Decurtazioni del Fondo

Sezione non pertinente.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo

• **TOTALE FONDO UNICO CONSOLIDATO**

€ 32.121,74

• **TOTALE VOCI VARIABILI DA NON CONSOLIDARE**

€ 7.782,21

TOTALE FONDO COMPLESSIVO

€ 39.903,95

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Sezione non pertinente.

MODULO II – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

• **Progressioni economiche**

€ 18.291,72

• **Indennità di comparto Art. 33 CCNL 22.01.2004**

€ 7.466,86

TOTALE RISORSE STABILI INDISPONIBILI

€ 25.758,58

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

• **Indennità di rischio (3 operai)**

€ 990,00

• **Indennità particolari responsabilità (2 dipendenti anagrafe, elettorale)**

€ 600,00

• **Produttività individuale e collettiva**

€ 9.321,08

• Attività di progettazione Art. 92, c. 5 e 6, D.Lgs. n. 163/2006 €	€ 1.389,29
• incentivo al recupero evasione ICI	€ 1.845,00
TOTALE RISORSE DESTINATE	€ 14.145,37

Sezione III – Destinazioni ancora da regolare

Sezione non pertinente.

Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

• TOTALE RISORSE STABILI INDISPONIBILI	€ 25.758,58
• TOTALE RISORSE DESTINATE	€ 14.145,37
<u>TOTALE FONDO COMPLESSIVO</u>	<u>€ 39.903,95</u>

Le somme destinate al finanziamento della produttività (art. 17, comma 2, lett. a), del CCNL 1/04/1999) assorbono la quasi totalità delle risorse oggetto di formale contrattazione, con esclusione, quindi di poste vincolate, in conformità al disposto di cui all'art. 31, comma 2, del D. Lgs 150/2009 che prescrive di destinare una quota prevalente delle risorse relative al trattamento economico accessorio alla performance individuale.

Indennità di rischio (art. 37 del CCNL del 14/09/2000)

La misura dell'indennità è stabilita in massimo € 360,00 annui a dipendente ai sensi dell'art. 41 del CCNL 22/01/2004.

Compensi per specifiche responsabilità (art. 17 comma 2, lett. i)

Il fondo è destinato a remunerare specifiche indennità che ammontano nel complesso a €.600,00= e vengono riconosciute per l'incarico alle qualifiche di ufficiale di anagrafe ed ufficiale elettorale(per n. 2 dipendenti).

Fondo per l'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi (merito e professionalità)

La somma di €. 9.321,08= viene erogata in base e nel rispetto dei principi di premialità e selettività, a seguito di raggiungimento o meno degli obiettivi dati dall'Amministrazione Comunale.

Posizioni organizzative

Vi sono due posizioni organizzative: n. 1 Responsabile del Servizio Finanziario – n. 1 Responsabile del Servizio Tecnico

Si rappresenta che, in ossequio ai disposti di cui all'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D. Lgs. n. 165/2001, l'ente ha autorizzato, con distinta indicazione dei mezzi di copertura, le spese relative al contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica anno 2013, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2013.(Consiglio Comunale n. 18 del 24.7.2013)

Gli stanziamenti che consentono l'integrale copertura della spese sono previsti nel Bilancio di previsione anno 2013 (intervento 1.01.08.01 cap. 2167.1 Peg e relativi oneri riflessi) oltre agli interventi predisposti per l'erogazione dei compensi derivanti dalle risorse di cui alla lettera K) 1° comma art. 15.

La costituzione del fondo per le risorse decentrate risulta compatibile con i vincoli in tema di contenimento della spesa del personale di cui all'articolo 1, comma 557 della legge 296/2006 e s.m.i.

L'Ente non versa in condizioni deficitarie.

Banchette, 12/11/2013

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
(Giuliana Giacosa)

