

**COMUNE DI CENTALLO**  
**PROVINCIA DI CUNEO**

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
per l'anno 2018.**

In data 28 dicembre 2018, presso la sede del Comune di Centallo, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale e, a conclusione della contrattazione, sottoscrivono l'allegata ipotesi di C.C.D.I. per l'anno 2018.

Delegazione trattante di parte pubblica

Comune di Centallo     dr.ssa Fulvia Rossi – Presidente

Firma

Delegazione trattante di parte sindacale

R.S.U.     Sig. Bianco Luisella .....

Firma .....

R.S.U.     Sig. Fornasero Marco .....

Firma .....

R.S.U.     Sig. Gatto Marco .....

Firma .....

R.S.U.     Sig. Saba Giovannangela .....

Firma .....



Attende alle operazioni di verbalizzazione la dr.ssa Fulvia Rossi, Segretario Comunale nonché Responsabile del Servizio Personale del Comune di Centallo.

Il contratto collettivo decentrato integrativo (C.C.D.I.) si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e parziale, compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

Il C.C.D.I. è sottoscritto nel rispetto delle disposizioni di legge riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva, alla potestà organizzativa datoriale e alla legge, come previsto dall'art. 40, c. 3-bis, D.Lgs. n. 165/2001.

Il C.C.D.I. è relativo all'anno 2018.

Gli effetti del C.C.D.I. conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente C.C.D.I. In particolare, possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo.

L'argomento all'ordine del giorno attiene alla firma del contratto decentrato integrativo per l'anno 2018.

La dr.ssa Fulvia Rossi comunica che, sulla base di quanto determinato con determina n. 113 del 6.12.2018, il totale complessivo del Fondo risorse decentrate per l'anno 2018 è stato quantificato in € 82.982,07 di cui € 54.257,22 di parte stabile e € 28.724,85 di parte variabile.

A tal proposito si specifica quanto segue:

- nel fondo 2018, la categoria delle risorse stabili, aventi carattere di certezza e continuità, risulta riproposta nel suo ammontare sostanzialmente immodificato nel valore di composizione determinato negli esercizi precedenti, costituito dal fondo storico calcolato con riferimento al 1998 con gli incrementi fissi disposti dallo stesso C.C.N.L. e da quelli successivi, ad eccezione delle variazioni espressamente consentite dalla Contrattazione Collettiva Nazionale (es. Recupero RIA personale cessato);
- in ordine alla costituzione del fondo variabile, in presenza delle condizioni di legge e contrattuali in materia (rispetto del patto di stabilità, del tetto di spesa del personale e delle norme di contenimento della spesa di personale), l'Amministrazione, secondo le prescrizioni contrattuali in materia, può finanziare le risorse espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità per il mantenimento o miglioramento dei servizi.

Tanto premesso, sulla base dei dati forniti,

## **LE PARTI CONCORDANO SU QUANTO SEGUE:**

### **Art. 1 – Campo di applicazione**

Il presente contratto decentrato si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, compatibilmente con la natura del contratto a termine, in servizio presso il Comune di Centallo.

### **Art. 2 - Durata, decorrenza, procedura per l'autorizzazione alla sottoscrizione**

L'accordo ha valore per l'anno 2018.

I suoi effetti decorrono dal 1 gennaio 2018; la stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione da parte dei soggetti di parte sindacale e di parte pubblica che hanno preso parte alla trattativa.

La sottoscrizione della delegazione di parte pubblica è previamente autorizzata da parte della Giunta Comunale avvenuta con deliberazione n. 216 del 27.12.2018 e acquisito il parere del Revisore dei conti ai sensi dell'art. 5 del C.C.N.L. 1998/2001 con verbale n. 26 del 27.12.2018.

Il contratto conserva la sua efficacia sino alla stipulazione del successivo accordo.

### **Art. 3 – Fondo per il finanziamento delle Politiche di Sviluppo delle risorse umane e della produttività. Finalità**

L'obiettivo primario del F.P.S. è quello di incentivare la programmazione del lavoro anche a livello di singoli uffici e di tendere al coinvolgimento dei lavoratori nel processo di riorganizzazione del lavoro, operando su più livelli:





dipendenti, nella realizzazione delle attività e degli obiettivi dell'Ente, collegando ai risultati conseguiti i trattamenti del salario accessorio.

Nell'ambito della complessa organizzazione e della gestione della sua dinamica, l'efficacia e l'efficienza devono essere perseguite tenendo conto anche delle esigenze di svolgimento di determinate attività/operazioni che presentano i caratteri di disagio, rischio, eccezionalità ed imprevedibilità, anche con riflessi sull'articolazione dell'orario di lavoro e che, tuttavia, necessariamente devono essere svolte nel corso dei processi economici e funzionali dell'Ente.

La progettazione di un assetto strutturale organizzativo orientato alle persone deve ruotare attorno al principio della fiducia, ipotizzando che le persone tendano ad assumersi responsabilità ed a perseguire i fini dell'Ente. In tal modo viene agevolata la produttività aziendale, in quanto si sviluppa la responsabilizzazione e la motivazione del personale, diminuendo nel contempo i costi organizzativi connessi al controllo,

E' opportuno potenziare il sistema di retribuzione variabile incentivante mediante collegamento degli incrementi retributivi e di parte della retribuzione a specifici risultati, al fine di rendere più flessibile una parte dei costi del personale, condividere con il lavoratore parte dei rischi e dei successi dell'attività aziendale, premiare lo sforzo e la produttività individuale e di gruppo, creare stimoli all'impegno ed alla collaborazione interindividuale per ottenere un determinato risultato.

A tal fine, vengono indirizzati all'istituto della produttività collettiva € 530,40.

Si consente altresì a che le somme non utilizzate o non attribuite per le finalità a cui è destinato il F.P.S. nel corrispondente esercizio finanziario siano portate in aumento delle complessive risorse dell'anno successivo.

#### **Art. 6 – Trattamenti accessori legati a attività svolte in condizioni particolarmente disagiate e particolari responsabilità**

Le parti concordano nel ritenere che i compiti e le attività lavorative che comportano condizioni particolarmente disagiate trovano apposita e congrua remunerazione nell'ambito delle indennità previste nel presente accordo.

Non si riscontrano al momento altre situazioni con caratteristiche tali da consentire il riconoscimento dell'elemento del particolare disagio che giustificherebbe l'attribuzione di specifici compensi indennitari.

Le specifiche responsabilità affidate al personale non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative sono individuate nell'attribuzione della responsabilità di particolari uffici o servizi dell'Ente la cui gestione richieda conoscenze specialistiche, notevole complessità di problemi da affrontare, relazioni con unità organizzative diverse, rapporti con organismi istituzionali.

A tal proposito si indirizzano € 1.200,00 per l'istituto delle particolari responsabilità, così ripartiti:

- € 800,00 per la responsabilità connessa al Servizio Stato Civile
- € 200,00 per la responsabilità connessa al Servizio Protocollo
- € 200,00 per la responsabilità connessa al Servizio Polizia Municipale.

Vengono indirizzati altresì € 750,00 per la remunerazione del rischio a cui sono sottoposti i dipendenti assegnati alla Squadra Tecnico-Manutentiva.

Tali risorse vengono parametrize agli effettivi giorni di presenza in servizio.

Vengono poi indirizzati € 800,00 per la remunerazione del maneggio valori.

Tali risorse vengono parametrize agli effettivi giorni di presenza in servizio e saranno erogate secondo i parametri previsti dal vigente regolamento comunale.

#### **Art. 7 – Destinazione quote di proventi da contributi dell'utenza per servizi non essenziali o prestazioni verso terzi paganti non su diritti fondamentali**

Le parti concordano nel destinare € 400,00 alla remunerazione di prestazioni eseguite per servizi non





- sulle strutture organizzative, con la creazione di nuovi servizi o con la razionalizzazione e il perfezionamento di quelli esistenti e con l'ampliamento dei periodi di apertura degli uffici al pubblico e con l'articolazione e flessibilizzazione degli orari;
- sulle procedure, con lo snellimento e semplificazione delle operazioni anche attraverso la responsabilizzazione dei livelli intermedi e con l'individuazione delle figure responsabili di procedimento;
- sulla verifica dei risultati, dal momento che la retribuzione accessoria è strettamente collegata, con nesso sinallagmatico, alla prestazione. Il risultato diviene la misura della qualità della prestazione.

#### **Art. 4 – F.P.S. – Risorse disponibili**

Il F.P.S. è destinato, secondo le previsioni degli artt. 15 e 17 del C.C.N.L. 1998/2001 a finanziare l'attuazione della nuova classificazione del personale, a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi.

In sede di contrattazione decentrata integrativa, attesa l'effettiva capacità di spesa nell'ambito del bilancio dell'Ente, si è verificata positivamente la possibilità di integrare le risorse economiche del F.S.P. del Comune di Centallo con:

- 0,62% del monte salari 2001 ex art. 32 comma 1 C.C.N.L. 22/01/2004
- 0,50% del monte salari 2001 ex art. 32 comma 2 C.C.N.L. 22/01/2004
- 0,50% del monte salari 2003 ex art. 4 comma 1 C.C.N.L. 9/5/2006
- 0,60% del monte salari 2005 ex art. 2 comma 2 del C.C.N.L. 11/4/2008
- rideterminazione per incremento stipendio di cui a dichiarazione congiunta n. 14 C.C.N.L. 2002-2005 n. 1 C.C.N.L. 2008-2009).

E' stato inserito nel fondo anche il recupero delle progressioni, R.I.A. ed indennità di comparto del personale cessato, trasferito o verticalizzato.

Per quanto riguarda le risorse variabili, vengono inserite:

- quote di risorse da contributi utenza per servizi non essenziali o prestazioni verso terzi paganti non su diritti fondamentali ex art. 4, comma 4, C.C.N.L. 05/10/2001
- quote di risorse che specifiche leggi finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale ex art. 15, comma 1, lett. K) C.C.N.L. 01/04/1999
- l'incremento pari allo 1,20% del monte salari 1997, ex art. 32 C.C.N.L. 22/1/2004 nonché art. 15, comma 2, C.C.N.L. 1/4/1999
- ulteriori risorse ex art. 15, comma 5, C.C.N.L. 1/4/1999.

Pertanto, alla data della stipula del presente accordo, relativamente all'anno solare 2017 e secondo le indicazioni normative vigenti, il Fondo per il Finanziamento delle Politiche di Sviluppo delle Risorse umane – F.P.S. – disponibile per il finanziamento delle finalità e degli istituti previsti dal C.C.N.L. di categoria ammonta a complessivi € 82.982,07 di cui € 54.257,22 di parte stabile e € 27.724,85 di parte variabile, così come meglio specificato nel prospetto allegato al presente documento a farne parte integrante e sostanziale.

#### **Art. 5 - Ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

Le risorse del F.P.S. sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dei servizi e degli uffici dell'Ente, un accrescimento della qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato.

A tal proposito, le parti concordano di indirizzare € 3.500,00 al fine di attivare progetti specifici rivolti alla Polizia Municipale, che comunque sono finanziati con il provento delle sanzioni del C. di S. come previsto nella delibera della Giunta com. le n. 23 del 1.2.2018;

Si ritiene necessario prevedere un sistema premiante che valorizzi le capacità professionali dei



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



essenziali o prestazioni verso terzi paganti non su diritti fondamentali.

#### **Art. 8 – Destinazione risorse che specifiche leggi finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale**

Le parti concordano a destinare:

- € 350,00 alla remunerazione delle attività di verifica per lo SGATE
- € 23.500,00 alla remunerazione dell'incentivo per funzioni tecniche ex D. Lgs. n. 50/2016 in base a regolamentazione approvata dalla Giunta comunale con deliberazione n. 208 del 21.12.2017 da rivedere nella prima seduta per la contrattazione 2019 in base a specifica modifica al riguardo del CCNL;

#### **Art. 9 – Progressioni economiche all'interno delle categorie**

Per l'anno 2018 non si prevede l'attribuzione di progressioni economiche.

#### **Art. 10 – Strumenti, obiettivi e valutazioni**

Le risorse come sopra individuate e destinate dovranno produrre miglioramenti nei livelli di efficienza, di efficacia e di qualità delle attività e dei servizi dell'Ente, sulla base di precise scelte ed indirizzi attuativi operati dall'Amministrazione.

Compatibilmente con l'organizzazione, la struttura e la tipologia dei vari uffici e servizi, tali risorse dovranno essere erogate secondo procedimenti che favoriscano l'adozione di meccanismi premianti per le parti migliori della struttura e che fungano da stimolo per le parti meno motivate.

Il sistema di incentivazione potrà avvalersi di strumenti e progettazioni a carattere più generale, attraverso i quali conseguire obiettivi, piani e programmi di rilevante entità e caratterizzati da finalità strategiche nell'ambito della pianificazione complessiva dell'Ente e/o di strumenti e progetti caratterizzati da finalità specifiche, rappresentanti scopi ed iniziative settoriali e concrete.

Il sistema di incentivazione non potrà prescindere da una imparziale e corretta valutazione del livello di conseguimento degli obiettivi di riferimento, effettuata dagli organismi a ciò preposti e dotati delle necessarie competenze.

Effettuate le necessarie verifiche, l'erogazione materiale dei compensi avverrà in unica soluzione a consuntivo.

I progetti individuati dalla Amministrazione, caratterizzati da finalità specifiche, devono possedere le seguenti caratteristiche:

- devono essere contraddistinti dalla capacità di coinvolgere un numero significativo di dipendenti,
- devono essere transitori ed avere una data di inizio e termine,
- devono apportare modifiche nell'ambiente delle condizioni precedenti,
- devono modificare il comportamento dei dipendenti coinvolti (inducendo creatività, entusiasmo e collaborazione),
- devono essere resi pubblici i nominativi dei partecipanti e la definizione dell'organizzazione
- devono essere oggetto di monitoraggio e il risultato finale deve essere valutato,
- devono essere sviluppati e realizzati in un periodo di tempo corrispondente all'anno in corso,
- devono riguardare un gruppo di dipendenti in possesso di professionalità adeguata al risultato da raggiungere ed individuata in base ad una scelta del Responsabile di Servizio che risponde del risultato del progetto stesso.

Qualora un progetto non sia ultimato entro il lasso di tempo programmato per la sua realizzazione, fatto salvo il rispetto di tutte le altre condizioni necessarie all'erogazione dei compensi incentivanti ad esso collegati, verrà liquidato ai partecipanti, previa valutazione, solo la somma relativa alla percentuale di progetto realizzata, con l'onere per i dipendenti partecipanti di portare comunque a



compimento il progetto.

Centallo, 28 dicembre 2018

*Pom*  
*per*  
*A*  
*for*

