

**COMUNE DI RIOLO TERME
(Provincia di Ravenna)**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI RIOLO TERME,
PER L'ANNUALITA' ECONOMICA 2016**

Il giorno 30 del mese di dicembre dell'anno 2016 presso la sede dell'Unione della Romagna Faentina a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale dipendente del Comune di Riolo Terme le parti negoziali composte da:

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA, nelle persone:
ROBERTA FIORINI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI, nelle persone di:

CRISTINA ROSAMILIA	F.P. CGIL
ROBERTO BARONCELLI	CISL F.P.
IRENE LEONI	UIL F.P.L.
SERGIO MENEGATTI	DICCAP - SULPM



VISTE

- l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente per l'annualità 2016 sottoscritto in data 25/11/2016;
- il parere favorevole del Revisore dei conti espresso ai sensi dell'art 40 bis del D.Lgs 165/2001 e dell'art.4 comma 3 del CCNL 22/01/2004;
- la delibera n. 162 del 29/12/16 con cui la Giunta Comunale ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo anno 2016;

sottoscrivono l'allegata ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale del Comune di Riolo Terme per l'annualità economica 2016.

ART.1

CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA E RACCORDO CON LA NORMATIVA VIGENTE

Il presente Contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'annualità economica 2016.

Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della prestazione individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (e interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

La decorrenza dell'efficacia e dell'applicabilità delle clausole del CCDI è fissata nel giorno successivo alla data di definitiva stipulazione del contratto da parte dei soggetti negoziali, a seguito del perfezionamento delle procedure previste dal C.C.N.L. Del 22/01/2004. Viene fatto, comunque, salvo il caso particolare in cui specifiche ed espresse prescrizioni contrattuali, in relazione all'istituto o alla materia trattati, stabiliscano una diversa data di decorrenza.

Le parti prendono atto che:



- ai sensi dell'art. 9, comma 2 bis, del D.L. 78/2010, così come modificato dal comma 456, dell'art. 1, della L. n. 147/2013, dal 01/01/2015 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nell'anno 2014;
- ai sensi dell'art. 1, comma 236, della Legge 208/2015 dal 01/01/2016 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio non possono superare il corrispondente importo dell'anno 2015 e sono ulteriormente ridotte in proporzione alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile in base alla normativa vigente.

Il presente Contratto, si applica al personale dipendente dell'amministrazione, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nell'ambito del comparto delle Regioni e degli Enti Locali. Il contratto si applica anche al personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato. Al personale a tempo determinato vengono erogati gli incentivi alla performance individuale e/o di settore solo qualora la durata del contratto a termine sia pari o superiore a quattro mesi.

ART. 2 INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

Le parti, dato atto che le clausole difformi rispetto ai vincoli del contratto nazionale o comportanti oneri non previsti negli strumenti di programmazione, sono nulle e non applicabili, nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di clausole contrattuali contenute nel presente Contratto, si incontrano entro 30 giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

ART. 3 CRITERI GENERALI RELATIVI ALL'INCENTIVAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEL PERSONALE ED AL RIPARTO DELLE RISORSE

Le parti convengono di destinare all'incentivazione degli istituti contrattuali le somme descritte all'articolo 6), precisando che gli importi dei fondi diretti a corrispondere l'indennità di rischio, turno, disagio, maneggio valori e maggiorazione oraria sono quantificati dall'amministrazione sulla base delle scelte organizzative e sono indicativi, poiché l'importo degli stessi è determinato a consuntivo sulla base degli effettivi servizi svolti.

Le parti convengono che il fondo destinato ad incentivare la performance individuale ex art. 17, comma 2, lettera A) del CCNL del 01/04/1999 ha natura residuale ed è determinato dalla contrattazione annuale in via presuntiva. L'importo sarà definito nel suo ammontare preciso, a consuntivo, a seguito del pagamento delle somme connesse agli altri istituti finanziati con le risorse dell'anno.

ART. 4 CRITERI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE


Sono integralmente confermati i criteri di erogazione delle indennità e incentivi previsti dai contratti integrativi sottoscritti per l'anno 2015 con le integrazioni di seguito indicate:

art. 17, comma 2 – lettera a)

“RISORSE DESTINATE AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITÀ ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI”-

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Le risorse di cui alla presente voce hanno natura residuale.





La quota di risorse disponibili per ente è interamente ripartita tra i dipendenti in servizio nel corso dell'anno di riferimento secondo i criteri definiti all'allegato A, parte integrante del presente contratto integrativo.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Le parti convengono che possono essere destinate al trattamento accessorio collegato al conseguimento di obiettivi di gruppo e/o di miglioramento di servizi (Performance Organizzativa di Settore), le somme annualmente previste all'atto dell'approvazione dei progetti da parte della Giunta comunale e/o definite in sede di contrattazione integrativa. In quest'ultimo caso, ai sensi dell'art. 37 del CCNL 22/01/2004, l'incentivo è legato al livello di conseguimento degli obiettivi di settore predefiniti nel PEG. Esso è erogato nell'importo previsto dal CCDI nel caso gli obiettivi di PEG siano raggiunti in misura superiore all'80 %. L'incentivo alla performance organizzativa di settore è diretto a premiare il personale dipendente in funzione del contributo offerto al raggiungimento degli obiettivi del gruppo. Gli incentivi verranno attribuiti a consuntivo a ciascun partecipante in ragione del contributo offerto alla realizzazione del progetto/raggiungimento degli obiettivi attestata dal responsabile del servizio e in rapporto alla valutazione delle prestazioni.

Gli incentivi potranno essere erogati sulla base di criteri aggiuntivi e specifici fissati dalla contrattazione annuale.

Art. 17, comma 2 – lettera B)

"FONDO PER CORRISPONDERE GLI INCREMENTI RETRIBUTIVI COLLEGATI ALLA PROGRESSIONE ECONOMICA NELLA CATEGORIA"

L'ammontare del fondo per il finanziamento delle progressioni in essere è quantificato a preventivo dall'amministrazione, eventuali incrementi delle risorse destinate all'istituto sono definite dalla contrattazione annuale.

Per l'anno 2016 le parti convengono di non attuare nuove progressioni orizzontali, in ragione del complesso processo di conferimento di funzioni e trasferimento di personale all'Unione della Romagna Faentina dal 01/01/2017 e dei limiti imposti dalla normativa in merito alla consistenza dei fondi.

Le parti si danno atto che, a partire dall'anno 2017, verrà avviato un percorso di selezione tra tutto il personale sulla base dei requisiti e dei criteri previsto dal CCNL e dal CCDI che, ai sensi dell'art. 16 del CCNL 31/03/1999, individuerà eventuali requisiti di accesso alla selezione, i criteri aggiuntivi per la progressione economica all'interno della categoria e le modalità di ripartizione delle risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica.

La disciplina di dettaglio per l'avvio del percorso di riconoscimento delle progressioni orizzontali sarà oggetto di uno specifico contratto integrativo da sottoscrivere in tempo utile per consentire il riconoscimento delle progressioni agli aventi diritto dall'01/01/2017.

ART. 5

RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2016

La parte sindacale prende atto che con determinazione numero 814 del 22/11/2016 è stato costituito il fondo risorse relativo all'anno 2016, avente un ammontare complessivo pari a € 45.349,81 come dettagliato all'allegato B) al presente contratto.

ART. 6

RIPARTO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2016

Preso atto delle destinazioni storiche (stabili) e vincolate delle risorse del fondo quantificate nei seguenti importi:

DESCRIZIONE	Importo (€)
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO	6.734,28



PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	20.661,16
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ	3.900,00
INDENNITÀ TURNO, RISCHIO, DISAGIO E ALTRE	2.753,88
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI	4.972,61
<i>Totale destinazioni non contrattate dal CI di riferimento</i>	39.021,93
<i>Totale Fondo</i>	45.349,81
<i>Risorse da contrattare nel CI 2016</i>	6.327,88

La parti convengono di destinare le risorse disponibili per la contrattazione decentrata dell'anno 2016 quantificate in € 6.327,88 ai seguenti istituti:

DESCRIZIONE	Importo (€)
PROGRESSIONI ORIZZONTALI	-
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	-
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ	
INDENNITÀ TURNO, RISCHIO, DISAGIO E ALTRE	
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE COLLETTIVA	1.150,00
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE INDIVIDUALE	5.177,88
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI	

Le parti convengono che la somma complessiva di euro 1.150,00 è destinata ad incentivare la Performance collettiva del Servizio Segreteria. Gli incentivi sono attribuiti a consuntivo dal responsabile del servizio in ragione del contributo offerto dal personale alla realizzazione delle attività di supporto all'Ente di gestione parchi e biodiversità Romagna.

Sono comunque condizioni minime per l'erogazione degli incentivi alla performance collettiva:

- a livello collettivo, il raggiungimento dell'80% degli obiettivi di PEG;
- a livello individuale, una valutazione delle prestazioni e dei risultati superiore al 60% del massimo conseguibile.

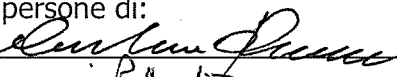
Le parti concordano, inoltre, che eventuali variazioni del fondo dell'anno 2016 che dovessero determinarsi a seguito della modifica del numero di dipendenti in servizio alla data del 31/12/2016, in applicazione dell'articolo 1 comma 236 della Legge 208/2015, verranno interamente imputate al Fondo finalizzato ad incentivare la performance individuale.

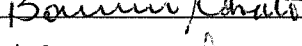
DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA, nella persona di:
ROBERTA FIORINI

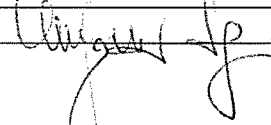


ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI, nelle persone di:

CRISTINA ROSAMILIA F.P. CGIL
ROBERTO BARONCELLI CISL F.P.
IRENE LEONI UIL F.P.L.
SERGIO MENEGATTI DICCAP – SULPM









UNIONE della
ROMAGNA
FAENTINA

DISCIPLINA DELL'ATTRIBUZIONE DELLE SOMME INCENTIVANTI PER GLI ENTI DELL'UNIONE DELLA ROMAGNA FAENTINA

1. Personale non incaricato di posizione organizzativa

Le somme stanziare e destinate alla contrattazione decentrata sono rese disponibili a seguito del raggiungimento dei risultati conseguiti nell'anno di riferimento, individuati nel Ciclo della performance dell'ente, con particolare riferimento al PEG. Il completo o parziale raggiungimento dei risultati attesi viene verificato dall'OIV o dal Nucleo di valutazione in occasione della chiusura del bilancio. Le eventuali riduzioni delle somme inizialmente destinate verranno applicate qualora il risultato complessivo accertato sia inferiore all'80% degli obiettivi di PEG e in maniera proporzionale al raggiungimento degli obiettivi dei progetti che individuano appositi stanziamenti variabili (art. 15, c.5).

I criteri generali che sono alla base dei sistemi incentivanti sono i seguenti:

1^ fase - attribuzione delle risorse ai settori (solo per il Comune di Faenza e l'Unione)

articolazione del fondo per settore sulla base del numero dei lavoratori assegnati al 1° gennaio dell'anno di riferimento e, congiuntamente, del seguente rapporto parametrico di categoria:

- categoria B/B3G: 150
- categoria C: 175
- categoria D/D3G: 200

Per i restanti comuni il budget per incentivare la performance individuale è gestito a livello di ente.

2^ fase – attribuzione degli incentivi individuali

La quota di risorse disponibili per settore/ente è interamente ripartita tra i dipendenti in servizio nel corso dell'anno di riferimento, utilizzando tre parametri di riferimento:

- valutazione delle prestazioni e dei risultati individuali effettuata con le modalità stabilite nel sistema di valutazione. Il personale che ottiene una valutazione complessiva inferiore al 35% del massimo conseguibile non beneficia di alcuna somma incentivante (parametro pari a 0). Al restante personale viene attribuito un punteggio direttamente proporzionale alla valutazione conseguita (arrotondato al secondo decimale), tenuto conto che alla valutazione pari al 100% viene attribuito il parametro pari a 1.
- categoria di inquadramento, secondo il parametro già utilizzato nella 1^ fase;
- presenza in servizio, calcolata sulla base delle ore annue di effettiva presenza in servizio al netto dello straordinario retribuito, fino a un massimo di 1550 ore. Ai fini dell'attribuzione degli incentivi alla performance individuale sono considerate equivalenti alla presenza effettiva in servizio le assenze per le quali le norme di legge o il CCNL prevedono esplicitamente la corresponsione degli incentivi di produttività (come, per esempio, nel caso previsto dall'art. 17, comma 4 del CCNL 14/09/2000 per l'astensione obbligatoria di maternità).

L'incentivo individuale spettante al dipendente viene determinato in misura direttamente proporzionale al coefficiente individuale calcolato moltiplicando i parametri concernenti valutazione, categoria di inquadramento e presenza in servizio.

L'importo relativo all'incentivo alla performance individuale così calcolato viene temperato sulla base degli incentivi previsti da specifiche norme di legge (lettera K) erogati di cassa nell'anno di riferimento e sulle somme destinate a premiare la performance organizzativa e/o progetti speciali.

Il meccanismo di calcolo si basa sull'abbattimento dell'incentivo alla performance individuale teoricamente spettante sulla base dei criteri sopra esposti, in misura pari al 10% dell'importo degli incentivi corrisposti in base a specifiche norme di legge e a titolo di premio alla performance organizzativa/progetti speciali. La misura dell'abbattimento dell'incentivo alla performance individuale non può essere superiore al 90% dell'importo dell'incentivo alla performance individuale teoricamente spettante al dipendente.

Le somme decurtate dall'incentivo alla performance individuale vengono redistribuite ai settori e a tutto il personale secondo le modalità sopra illustrate così da garantire l'intera ripartizione delle somme stanziare a titolo di incentivo alla performance individuale.

Il sistema di temperamento sarà oggetto di verifica tra le parti dopo il primo anno di applicazione.

2. Personale incaricato di posizione organizzativa

Il Servizio Personale e Organizzazione dell'Unione della Romagna Faentina determina l'attribuzione delle somme incentivanti al personale incaricato di posizione organizzativa tenendo conto dei criteri previsti dalla "Metodologia di graduazione delle posizioni organizzative e criteri per il conferimento dei relativi incarichi" approvata dalla Giunta dell'Unione, che di seguito sono riportati:

<i>punteggio</i>	<i>indennità</i>
> di 80	25%
tra 71 e 80	20%
tra 61 e 70	15%
tra 50 e 60	10%
< di 50	nessuna

L'indennità spettante sulla base della valutazione conseguita è erogata in proporzione al periodo di effettivo incarico svolto nell'anno solare ed è ridotta proporzionalmente alle assenze qualora le ore di effettiva presenza in servizio siano inferiori al 90% delle ore di lavoro dovute, convenzionalmente quantificate in 1590 ore annue.

Il meccanismo di temperamento si applica anche alle somme da erogare a titolo di indennità di risultato agli incaricati di posizione organizzativa, con le modalità sopra illustrate. A seguito del temperamento l'indennità di risultato, a fronte di una valutazione superiore a 50, non può comunque essere inferiore al 10% dell'indennità di posizione.



Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa

DESCRIZIONE	2015	2016
<i>Risorse stabili</i>		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	63.689,45	63.689,45
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	7.104,26	7.104,26
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	3.230,09	3.230,09
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	761,44	761,44
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011	8.594,04	8.594,04
RIDUZIONE DEL FONDO - PARTE FISSA (trasferimento personale in URF anni precedenti)	-6.352,95	-6.352,95
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI	-7.302,84	-7.302,84
TOTALE	69.723,49	69.723,49
<i>1^ decurtazione</i>	0,00	0,00
RIDUZIONE PER TRASFERIMENTO PERSONALE IN URF DAL 01.01.2016	0,00	-37.508,11
<i>2^ decurtazione per calo del personale</i>	0,00	0,00
TOTALE RISORSE STABILI	69.723,49	32.215,38
Risorse variabili soggette al limite	0,00	0,00
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)	600,00	0,00
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)	500,00	0,00
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)	8.368,11	5.649,87
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	6.442,49	6.442,49
<i>totale</i>	0,00	12.092,36
RIDUZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE per superamento tetto	0,00	-3.930,54
RIDUZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE per calo del personale	0,00	0,00
<i>Totale Risorse variabili soggette al limite</i>	15.910,60	8.161,82
Risorse variabili NON soggette al limite		0,00
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)	5.496,15	4.972,61
<i>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</i>	5.496,15	4.972,61
TOTALE RISORSE VARIABILI	21.406,75	13.134,43
TOTALE	91.130,24	45.349,81

