



**Città di Nichelino**  
Provincia di Torino

**VERBALE DI RIUNIONE DELEGAZIONE TRATTANTE**

Il giorno 20 dicembre 2018 alle ore 16,30, presso la sala Mattei del Palazzo Comunale, si sono riunite le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale nelle persone:

Parte pubblica

	Presente	Assente
Ghinamo Franco – Presidente	X	

RSU

	Presente	Assente
Quartarone Giovanni (e CSA territoriale)		X
Giacoma Rosa Massimo	X	
Lovera Loredana	X	
Nocito Raffaele		X
Rizzolo Carlo	X	
Brandolini Ivana	X	
Cassano Elda Tiziana	X	
Di Palma Giuseppe	X	
Massari Beatrice	X	
Poeta Maurizio	X	X
Viglione Irene		X
Damino Carmelo		X

Organizzazioni sindacali territoriali

	Presente	Assente
Fausto Cristofari (CGIL – FP)	X	
Bua Renato (UIL – FPL)	X	
Quartarone Giovanni (CSA)	Vedi sopra X	
(CISL – FP)		

Si passa quindi all'esame dell'ordine del giorno:

1. Accordo integrativo relativo ai criteri per l'utilizzo del Fondo per le risorse decentrate per l'anno 2018 (art. 68 CCNL 21 maggio 2018) – Sottoscrizione.

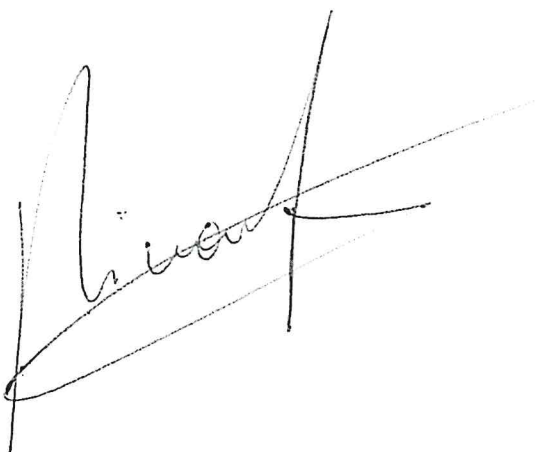
8

Premesso:

- che in data 7 dicembre 2018 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo relativa alla destinazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art. 15 CCNL 1 aprile 1999) per l'anno 2018;
- che l'ipotesi di accordo, unitamente alla relazione tecnico finanziaria e alla relazione illustrativa ex art. 5 comma 3 del CCNL 1.04.1999, rese in conformità agli schemi di cui alla Circolare n. 25 del 19.07.2012 della Ragioneria Generale dello Stato, è stata trasmessa al Collegio dei Revisori per l'acquisizione del prescritto parere;
- che il Collegio dei Revisori ha reso, in data 14 dicembre 2018, parere favorevole all'ipotesi di contratto;
- che la Giunta Comunale con atto n. 204 del 18 dicembre 2018 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione dell'accordo;

Le parti sottoscrivono l'Accordo integrativo relativo ai criteri per l'utilizzo del Fondo per le risorse decentrate per l'anno 2018 (art. 68 CCNL 21 maggio 2018), come da allegato, parte integrate del presente verbale.

La riunione termina alle ore 17,00



## ACCORDO INTEGRATIVO RELATIVO AI CRITERI PER L'UTILIZZO DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2018 (ART. 68 CCNL 21 Maggio 2018)

Il presente accordo integrativo si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio presso il Comune di Nichelino ed ha per oggetto la definizione per l'anno 2018, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, nonché gli ulteriori criteri per i premi di performance organizzativa ed individuali, anche a seguito del nuovo CCNL del comparto Funzioni centrali sottoscritto il 21/5/2018.

Per quanto non previsto dal presente accordo ed in quanto compatibili con i suoi contenuti, nonché con le disposizioni di legge e di contratto nazionale sopravvenute, continuano ad applicarsi le clausole dell'accordo integrativo sottoscritto in data 11 ottobre 2017 e gli accordi precedenti, in esso richiamati.

Le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa. A tal fine, , hanno convenuto sulla durata annuale del presente CCI, dandosi atto che, in tal modo, il prossimo CCI, relativo al periodo 2019-2021, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.

Le parti danno preliminarmente atto che il Fondo delle risorse decentrate, anno 2018, è stato definito, con determinazione dirigenziale n. 1195 del 6.12.2018, **per la parte stabile**, al netto delle risorse già destinate alle posizioni organizzative nell'anno 2017, pari a € 123.064,00:

Totale risorse stabili 2017	714.279,00
Riduzione per Posizioni Organizzative e Alte professionalità anno 2017	- 123.064,00
<b>Fondo unico consolidato 2018</b>	<b>591.215,00</b>
Rideterminazione fondo progressioni economiche (art. 67, c. 2, lett. b))	8.663,00
Importo RIA e assegni ad personam personale cessato anno 2017 (art. 67, c. 2, lett. b))	2.707,00
<b>Totale risorse stabili</b>	<b>602.585,00</b>

### Per la parte variabile

<b>Risorse variabili</b>	
Rideterminazione fondo progressioni economiche (art. 67, c. 3, lett. d))	982,00
Importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza (Art. 67, commi 3, lett. h) e comma 4)	62.675,00
Risorse per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale (Art. 67, commi 3, lett. i) e comma 5 lett. b)	80.000,00
Residui anno precedente	12.480,00

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials and a date '8-12' on the right. A small number '3' is written at the bottom right corner.



Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 e disposizioni di legge (art. 67 comma 3, lett. a) e c)	64.105,00
<b>Totale risorse variabili</b>	<b>€ 220.242,00</b>
<b>Totale risorse fondo</b>	<b>€ 822.827,00</b>

Le risorse del fondo, come sopra determinate, sono destinate al finanziamento degli istituti del salario accessorio di cui all'art. 68 del CCNL 21.5.2018, così come indicato nel seguente prospetto:

<i>Utilizzo</i>	<b>Euro</b>
Fondo progressioni - comma 1	243.000,00
Indennità di comparto - comma 1	109.000,00
Reinquadramento vigili da ex qf V a cat C1 e personale da ex qf I e II in cat. A1 – comma 1	2.819,00
Quota ex indennità art. 37 CCNL 6.7.95 attribuita a ex VIII q.f. – comma 1	2.325,00
Indennità art 31 CCNL 14.9.2000 educatori asilo nido (su 10 mesi) – comma 1	12.000,00
Indennità educatori asilo nido art. 6 CCNL biennio 00-01 – comma 1	12.500,00
Indennità rischio art. 37 CCNL 14.9.2000 – comma 2, lett c)	2.600,00
Indennità maneggio valori art. 36 CCNL 14.9.2000 – comma 2, lett c)	2.500,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17 comma 2 lett. i) - destinata ad incaricati ufficiali anagrafe, stato civile, protezione civile,	5.300,00
<b>Totale spese stabili</b>	<b>392.044,00</b>
Indennità di turno art. 22 CCNL 14.9.2000 – comma 2, lett d)	85.000,00
Reperibilità art 23 e 24 CCNL 14.9.2000 5.10.2001 – comma 2, lett d)	44.000,00
Maggiorazione oraria art. 24 c. 1 - 5 CCNL 14.9.2000 – comma 2, lett d)	13.000,00
<b>Totale spese variabili di carattere organizzativo</b>	<b>142.000,00</b>
Indennità specifiche responsabilità (art. 17 comma 2 lett. f) – comma 2, lett e)	30.000,00
Premi correlati alla Performance organizzativa - comma 2 lett. a)	147.678,00
Premi correlati alla Performance individuale - comma 2 lett. b)	47.000,00
<b>Totale spese variabili</b>	<b>224.678,00</b>

Risorse ex art. 68, c. 2, lett. g) CCNL 21.5.2018 (art. 15 – c. 1 lett. d) CCNL 1.04.99 (matrimoni, avvocatura Uff Unico, ICI)	64.105,00
<b>Totale</b>	<b>822.827,00</b>

Con riferimento alla disciplina degli istituti finanziati con le somme sopra indicate, si conferma quanto concordato nell'accordo relativo all'anno 2014, sottoscritto in data 1 aprile 2015 e ai rinvii agli accordi precedenti in esso contenuti, ad eccezione di quanto di seguito indicato.

Altre indennità previste dal contratto collettivo nazionale (art. 15 c. 1 lett. D e K, CCNL 1.4.1999)

Per quanto concerne le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale ai sensi dell'art. 15 c. 2 lett. K si fa riferimento ai seguenti documenti regolamentari:

- Progetto Educazione Stradale nelle Scuole dell'obbligo, approvato con deliberazione della giunta comunale n. 48 del 21 3 18;
- Regolamento per la determinazione dell'incentivo relativo all'esercizio della professione di avvocato ai sensi dell'art. 27 CCNL 14.9.2000 approvato con DG 116 del 20.6.2006 e successive modifiche.
- Regolamento per l'applicazione dell'imposta comunale sugli immobili approvato con DCC n 127 del 17.12.1998 e da ultimo modificato con DCC 23 del 29.3.2007 ove è previsto l'istituzione del fondo per i compensi incentivanti ai sensi art. 59 c. 1 lett. p) d. lgs. 446/97 e sue modalità di assegnazione.
- DG n. 126 del 20.5.2004 rettificata con DG n. 147 del 26.7.2006 di approvazione del progetto finalizzato per l'istruttoria delle pratiche connesse al rilascio delle concessioni in sanatoria ai sensi art. 32 c. 40 L. 326/2003.
- Incentivi per la celebrazione dei matrimoni fuori sede.
- Incentivazione per i servizi resi dal Centro Stampa per Enti in convenzione

Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

Fermo restando quanto previsto in merito ai criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa, dal Sistema integrato di valutazione permanente dell'Ente e del Personale, approvato dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) in data 12 aprile 2013 e adottato dalla Giunta Comunale con atto in. 42/2013, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa saranno attribuite sulla base dei criteri individuati nell'accordo sottoscritto in data 30 maggio 2012 per l'anno 2011.

Premi correlati alla Performance Organizzativa e Individuale – Criteri per l'attribuzione (art. 7, comma 4, lett. b) CCNL 21.05.2018

Le risorse destinate ad incentivare le performance organizzative ed individuali, ammontano ad euro € 194.678,00, così distinte ai sensi del CCNL 21.5.2018:

Premi correlati alla Performance organizzativa - comma 2 lett. a)	147.678,00
Premi correlati alla Performance individuale - comma 2 lett. b)	47.000,00

e sono ricondotte agli obiettivi di cui al PEG/Piano delle Performance. Eventuali avanzi dovuti al mancato raggiungimento degli obiettivi non costituiscono economie di fondo e rientrano nelle disponibilità di bilancio.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with initials like 'S. YB' and 'IB 5'.



L'attribuzione dei premi correlati alla performance avviene in base ai seguenti criteri (art. 7, comma 4, lett. b), del CCNL 21.05.2018)

#### Performance organizzativa

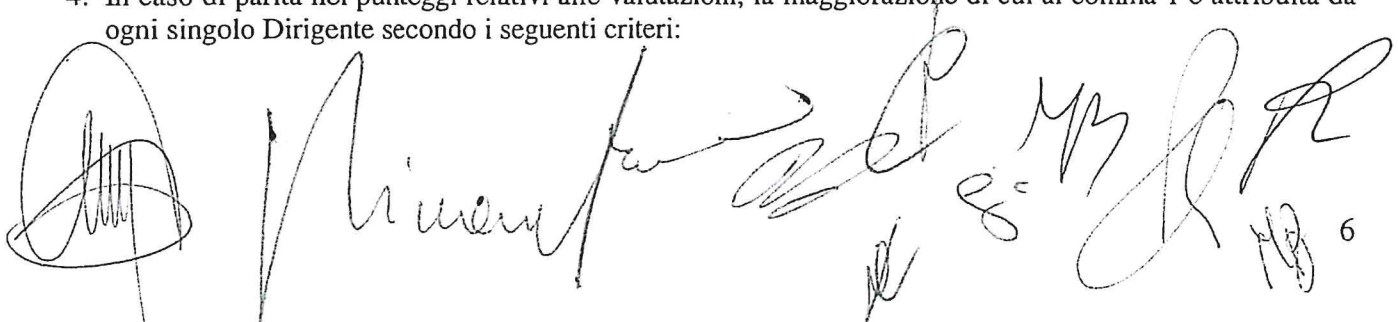
1. Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance 2018/2020, relativi all'Amministrazione nel complesso e/o alle singole strutture organizzative.
2. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, attestato dal competente Dirigente.
3. I premi correlati alla performance organizzativa possono essere attribuiti a tutti i dipendenti a tempo indeterminato ed a tempo determinato che abbiano, nell'anno di riferimento, almeno tre mesi di presenza effettiva in servizio.
4. Le risorse destinate alla performance organizzativa sono attribuite a ciascun dipendente in funzione della percentuale del tempo lavoro del dipendente partecipante all'obiettivo/obiettivi assegnato alla struttura organizzativa di appartenenza, assumendo quale importo individuale teorico, quello risultante dal rapporto tra l'ammontare delle risorse destinate alla performance organizzativa ed il numero dei dipendenti aventi diritto.

#### Performance individuale

1. Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate in base alla valutazione effettuata dai Dirigenti in base al concorso del dipendente al raggiungimento degli obiettivi nei quali è coinvolto e in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi espressi, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente nell'apposita scheda di valutazione di cui al sistema integrato di valutazione permanente dell'ente e del personale, approvato con deliberazione giunta comunale n.42/2013, di cui costituisce un allegato.
3. I premi correlati alla performance individuale possono essere attribuiti a tutti i dipendenti a tempo indeterminato ed a tempo determinato che abbiano, nell'anno di riferimento, almeno tre mesi di presenza effettiva in servizio.
4. Le risorse destinate alla performance individuale sono attribuite a ciascun dipendente in funzione della percentuale del tempo lavoro del dipendente partecipante all'obiettivo/obiettivi assegnato alla struttura organizzativa di appartenenza, assumendo quale importo individuale teorico, quello risultante dal rapporto tra l'ammontare delle risorse destinate alla performance individuale ed il numero dei dipendenti aventi diritto.

#### Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al punto precedente, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. La quota della maggiorazione è alimentata dai risparmi risultanti dalla differenza tra l'importo individuale teorico, come calcolato ai sensi del precedente comma 4 e l'importo calcolato sulla effettiva presenza in servizio del personale.
3. Il contingente massimo di personale a cui può essere attribuita la maggiorazione di cui al comma 1 è pari al 10% del personale in servizio in ogni area dirigenziale (arrotondato all'unità).
4. In caso di parità nei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita da ogni singolo Dirigente secondo i seguenti criteri:



- a. maggiore impegno profuso nel raggiungimento degli obiettivi assegnati;
  - b. rispetto delle tempistiche assegnate, a volte modificate in base alle esigenze di servizio;
  - c. effettivo miglioramento della performance resa, valutata a confronto con quella degli anni precedenti;
  - d. adattamento ai contesti organizzativi in continua evoluzione e cambiamento.
5. In caso di ulteriore parità non sarà possibile procedere all'assegnazione della maggiorazione del premio.

Previdenza complementare

In conformità a quanto indicato dall'art. 56-quater del CCNL 21.5.2018, viene previsto che quota parte delle risorse derivanti dalle sanzioni amministrative per la violazione delle norme del codice della strada (art. 208), sia annualmente destinata esclusivamente a finalità previdenziali a favore del personale della polizia locale. Tale quota è confermata in € 20.000,00.

Si conferma che il soggetto che gestisce tali risorse, per la destinazione sopra definita e in coerenza con la complessiva disciplina legale e contrattuale vigente in materia, si identifica con gli organismi di cui all'art. 55 del CCNL 4.9.2000, che per il Comune di Nichelino è stato individuato nel Circolo Ricreativo Dipendenti Comunali del Comune di Torino, con il quale, in conformità alla deliberazione della giunta comunale 192/2008, è stata stipulata apposita convenzione.

A large, stylized handwritten signature in black ink, appearing to read "Nichelino".A circular handwritten signature or stamp in black ink.A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with numbers like "8" and "7".