



COMUNE DI VILLAR PELLICE

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

INTESA DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2020

Dato atto:

- Che nell'incontro sindacale del 17.06.2020 è stata stipulata la pre-intesa per la destinazione del fondo anno 2020;
- Che il Revisore dei Conti con verbale n. 9 del 15.07.2020 pervenuto al prot. 3886 ha espresso parere favorevole;
- Che la Giunta Comunale con deliberazione n. 55 del 24.06.2020 ha autorizzato la Delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva dell'accordo;

Il sistema di gestione delle performance deriva direttamente dalle priorità politiche di ciascuna Giunta ed è strettamente coordinato con tutti gli altri strumenti di pianificazione e programmazione, primo fra tutti il bilancio previsionale.

La metodologia e le schede approvate con deliberazione di Giunta Comunale n. 56 del 24.06.2020 riguardano il ciclo di gestione delle performance, finalizzato ad assicurare che le attività portate avanti da ciascun Responsabile di posizione Organizzativa e da ciascun dipendente nel corso dell'anno siano sinergiche rispetto al raggiungimento degli obiettivi che la Giunta si è posta.

Pertanto per l'anno 2020 si utilizzeranno per le valutazioni le schede di cui sopra.

Tutto ciò premesso:

L'anno 2020 addì trentuno del mese di luglio presso la sede del Comune di Villar Pellice si sono riuniti i signori:

- Dott. Emanuele MATINA, Segretario Comunale, per la parte pubblica
- MASCOLO Roberto, rappresentante della CISL, per la parte sindacale
- POLLO Barbara rappresentante RSU del Comune

Visto il prospetto definitivo di costituzione del fondo dove risulta una disponibilità di **€ 38.258,14 anno 2020**; preso atto dell'ammontare delle risorse decentrate stabili e variabili dell'anno 2020 destinate alla contrattazione decentrata, si intende procedere come di seguito elencato nella destinazione delle risorse disponibili per le varie finalità, salvo verifica a consuntivo delle somme effettivamente occorrenti/erogate:

- Sono istituite le seguenti indennità condizioni di lavoro:
attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute (€ 4,54 per ogni giorno di effettivo svolgimento delle attività a dipendente della cat. B) di cui alla lettera b) del comma 1 dell'art. 70-bis del CCNL 2016/201);
Per il personale inquadrato nella categoria B l'erogazione della suddetta indennità avviene mediante corresponsione di quote mensili pari ad € 30,40 per un importo totale annuo di € 364,80 e per la restante parte pari ad € 251,91 e per la quota di € 418,28 (quota erogata solo per l'anno 2020 quale risparmio di una dipendente cessata nell'anno precedente) in un'unica soluzione. Entro il mese di gennaio dell'anno successivo verrà effettuato il conguaglio in base ai giorni effettivi di presenza.
- Sono istituite le seguenti specifiche responsabilità:
Specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D che non risultino incaricati di posizione organizzativa, attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché per esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità € 350,00 annui lordi così come previsto dal comma 2, lettera a) ed € 226,67 così come previsto dal comma 1 dell'art. 70-quinquies del CCNL 2016/2018 + € 418,28 (quota erogata solo per l'anno 2020 quale risparmio di una dipendente cessata nell'anno precedente).

- E' istituita l'indennità di servizio esterno:

Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza (€1,00 minimo per ogni giorno di servizio esterno) per un totale di € 1.648,28 (€ 418,28 erogato solo per l'anno 2020 quale risparmio di una dipendente cessata nell'anno precedente); detta indennità compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni – il servizio esterno dovrà risultare almeno il 50% dell'orario giornaliero opportunamente certificato dalla P.O. (Sindaco);

E' istituita l'indennità di condizioni di lavoro:

Al personale che svolge attività disagiata (polizia municipale), esposto a rischi e pertanto pericoloso o dannoso per la salute ai sensi dell'art. 70 bis comma 1 lettere a) – b) (€ 6,09 per ogni giorno di effettivo svolgimento delle attività annuo per il personale della polizia municipale) ;

- È previsto il passaggio orizzontale della dipendente Sara CATALIN da D4 a D5;
 - È previsto il passaggio orizzontale della dipendente Daniela DAVIT da C5 a C6;
 - È previsto il passaggio orizzontale della dipendente Barbara POLLO da C2 a C3;
- I passaggi di cui sopra saranno efficaci dalla data del 01/01/2020.

Si stabilisce che i passaggi orizzontali dall'anno 2020 avverranno per i primi due dipendenti che abbiamo raggiunto il punteggio maggiore di performance sulla media dei tre anni precedenti.

Nella distribuzione delle risorse il personale part-time, se presente, percepirà l'importo legato alla produttività proporzionato alle ore prestate rispetto al personale full-time, con obiettivo proporzionale al suo tempo lavoro.

La distribuzione delle risorse residue ammontanti ad € **6.419,98** verrà erogata tra i dipendenti secondo la percentuale di raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'amministrazione e validati dal NV esterno, calcolati attraverso l'utilizzo del sistema di valutazione adottato dall'Ente.

In merito agli incentivi per funzioni tecniche D.L. 50/2016 art. 113 e gli incentivi relativi agli accertamenti ICI entrambe le parti concordano di attribuirle rispettivamente secondo i regolamenti approvati dall'Ente.

La somma disponibile per la produttività ammonta ad € **6.419,98** che verrà erogata tra i dipendenti nel seguente modo:

“vedere deliberazione della Giunta Comunale n° 37 del 17/04/2019 “approvazione del sistema di misurazione e valutazione delle performance”

Gli obiettivi per l'anno 2020 sono stati individuati dalle P.O. concordati con la Giunta Comunale e sono stati validati dall'organo OIV.

Gli obiettivi sono stati condivisi con i dipendenti.

I Responsabili dei Servizi verificheranno a consuntivo i risultati totali e/o parziali conseguiti relativamente al raggiungimento degli obiettivi e la valutazione delle capacità gestionali.

Per la parte pubblica:
Dott. Emanuele Matina

Per la parte sindacale:
MASCOLO Roberto, rappresentante CISL

Rappresentante RSU
Pollo Barbara