



## SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA

### Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di lavoro del personale non dirigenziale relativo all'anno 2015

#### Le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale

— premesso che:

- in data 9 luglio 2015 è stata concordata e firmata dalle delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale l'ipotesi di «Contratto decentrato integrativo del personale non dirigenziale» relativo all'anno 2015;
- con verbale n. 22 del 20 novembre 2015 il Collegio dei Revisori ha certificato la compatibilità dei costi relativi al suddetto contratto decentrato con i vincoli di bilancio e con il principio di riduzione programmata delle spese di personale;
- l' 11 settembre 2015 il Nucleo di Valutazione, con verbale n. 5, ha espresso parere favorevole in merito alla destinazione delle risorse variabili del Fondo 2015 previste dall'art. 15, comma 2, del Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali [CCNL] 1° aprile 1999, dando atto che risultano da processi di riorganizzazione e sono destinate, in buona parte, al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità
- la Giunta Comunale, con deliberazione n. del 26 novembre 2015, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di cui trattasi;

— considerato che con determinazione dirigenziale n. 1449 del 30 ottobre 2015 si è provveduto a costituire il Fondo 2015, dando atto che l'importo così come determinato resta da ridefinire in sede consuntiva relativamente alla quantificazione esatta delle risorse variabili disciplinate dall'articolo 15 — comma 1 e comma 5 — del CCNL 1° aprile 1999,

in data 27 novembre 2015, presso la sede principale del Palazzo Municipale,

#### SOTTOSCRIVONO

in via definitiva, l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di lavoro del personale non dirigenziale del Comune di Cuneo relativo all'anno 2015.

Cuneo, 27 novembre 2015

Il presidente della  
delegazione di parte pubblica  
Dott. Laura Fenoglio

La delegazione di parte sindacale

Territoriali

  
Baiguone Marco  
R.S.U.  
  


  
Giuseppe Gianico  
ASLFP  
  
USB-PI  
  
Dopo SpA



## «Contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro del personale non dirigenziale relativo all'anno 2015»

### Indice

- Articolo 1 — Ambito di applicazione e durata  
Articolo 2 — Fondo sviluppo risorse umane e produttività del personale non dirigente anno 2015 - Costituzione  
Articolo 3 — Fondo sviluppo risorse umane e produttività del personale non dirigente anno 2015 - Utilizzo  
Articolo 4 — Progressione economica all'interno della categoria [articolo 17, comma 2, lettera b), CCNL 1° aprile 1999]  
Articolo 5 — Tabella delle classi di punteggio prevista dal Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con DGC 353 del 20.12.2011 – Chiarimento  
Articolo 6 — Clausola di rinvio

### Le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale

- visto l'articolo 4, comma 1, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 1° aprile 1999 secondo cui «...In ciascun ente, le parti stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo utilizzando le risorse di cui all'art. 15 nel rispetto della disciplina stabilita dall'art.17...»;
- visto l'articolo 5 del CCNL del 1° aprile 1999, così come modificato dall'articolo 4 del CCNL 22 gennaio 2004, che disciplina i tempi e le procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi;
- visto ancora il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo [CCDI] relativo all'annualità 2014, sottoscritto in via definitiva in data 15 maggio 2015;
- richiamato l'articolo 9 — comma 2bis — del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 «Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica», convertito con modificazioni in legge n. 122 del 30 luglio 2010 così come in ultimo modificato dall'articolo 1, comma 456 della legge 27 dicembre 2013, n. 147, secondo cui, a decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo.
- vista la circolare n. 12 del 15 aprile 2011, con la quale la Ragioneria Generale dello Stato ha fornito indirizzi applicativi in merito all'articolo 9 del decreto legge n. 78/2010 e in particolare relativamente al comma 2-bis;
- richiamata la deliberazione della Corte dei Conti a Sezioni Riunite di controllo n. 51 del 4 ottobre 2011 che stabilisce, in relazione alle risorse ex articolo 15 — lettera k) — del CCNL 1° luglio 1999, che ai fini del calcolo del tetto di spesa di cui al sopra richiamato comma 2bis sono da escludere le risorse destinate alla progettazione interna;

- viste le determinazioni dirigenziali n. 587 del 25 maggio 2015 e n. 1149 del 30 ottobre 2015 relative alla costituzione, in via provvisoria, del fondo in questione per l'anno 2015, quantificato da ultimo in complessivi € 1.285.115,00 con riserva di integrazione nel corso dell'anno e a consuntivo delle risorse variabili;
- richiamata la deliberazione della Giunta comunale n. 353 del 20 dicembre 2011 avente per oggetto «Sistema di misurazione e valutazione della performance»,

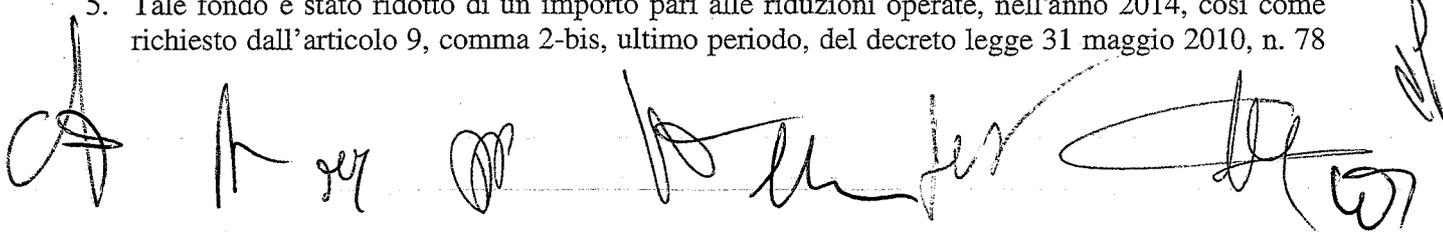
## SOTTOSCRIVONO

### **Articolo 1 Ambito di applicazione e durata**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo [CCDI]:
  - a) si applica al personale non dirigente del Comune di Cuneo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato,
  - b) è relativo al periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2015.
2. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o sino all'approvazione di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

### **Articolo 2 Fondo sviluppo risorse umane e produttività del personale non dirigente Anno 2015 - Costituzione**

1. Le parti prendono atto che le risorse del fondo per l'anno 2015, così come individuate in via provvisoria da ultimo con determinazione dirigenziale n. 1149 del 30 ottobre 2015, che seppure non materialmente allegata al presente accordo ne costituisce parte integrante e sostanziale, ammontano a complessivi € 1.285.115,00.
2. Tale somma dovrà essere integrata con eventuali ulteriori disponibilità che l'amministrazione vorrà deliberare per iniziative [piani di attività e progetti di risultato] comportanti incremento di prestazione lavorativa da parte del personale comunale.
3. Dovranno altresì essere verificate a consuntivo, quali partite di giro, le somme destinate ai compensi incentivanti per il personale addetto agli uffici tributari [articolo 3, comma 57, legge 23 dicembre 1996, n. 662 s.m.i. «Misure di razionalizzazione della finanza pubblica» e articolo 59, comma 1, lettera p), decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446 s.m.i. «Istituzione dell'imposta regionale sulle attività produttive, revisione degli scaglioni, delle aliquote e delle detrazioni dell'Irpef e istituzione di una addizionale regionale a tale imposta, nonché riordino della disciplina dei tributi locali], le somme destinate al personale addetto al servizio Statistica come quota parte del premio di operosità per la rilevazione dei prezzi al consumo e per le indagini ISTAT e le somme che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale quali le quote di progettazione.
4. Il fondo verrà ulteriormente integrato con una risorsa aggiuntiva pari al 50% delle economie conseguenti al raggiungimento degli obiettivi per l'anno 2015 di cui al «Piano triennale di razionalizzazione delle spese — Periodo 2014/2016 [Articolo 16 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, in legge 15 luglio 2011, n. 111]», approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 45 del 26 marzo 2014.
5. Tale fondo è stato ridotto di un importo pari alle riduzioni operate, nell'anno 2014, così come richiesto dall'articolo 9, comma 2-bis, ultimo periodo, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78



Indennità di comparto	158.000,00
<b>Totale somme utilizzate</b>	<b>1.285.115,00</b>

3. Le parti concordano che eventuali risparmi generati da una minor spesa per quelle voci che rimangono da quantificare con esattezza a consuntivo e le economie aggiuntive effettivamente realizzate con il piano di razionalizzazione della spesa di cui sopra saranno destinati a incrementare il fondo per la produttività collettiva.
4. Vengono infine confermati gli articoli del contratto decentrato integrativo per l'anno 2013 relativi a:
  - articolo 4 – Compensi per produttività
  - articolo 5 – Specifici obiettivi di produttività [piani e progetti di risultato].

**Articolo 4**  
**Progressione economica all'interno della categoria**  
**[articolo 17, comma 2, lettera b), CCNL 1° aprile 1999]**

1. Le parti concordano di attribuire una progressione economica orizzontale [PEO] con decorrenza dal 1° maggio 2015.
2. Al finanziamento della progressione, per l'anno 2015, si provvede utilizzando prioritariamente le risorse corrispondenti al valore delle PEO dei dipendenti cessati dal servizio anteriormente alla data di attribuzione della progressione, per un importo presunto di € 43.500,00, mentre la restante quota di presunti € 12.000,00 viene coperta con corrispondente minore disponibilità di risorse stabili destinate alla produttività collettiva. L'importo complessivo a regime della progressione come sopra disposta – ammontante a complessivi € 83.687,95 per 13 mensilità - viene interamente finanziato con le economie di PEO generate dalle cessazioni dal servizio dei dipendenti comunali a tutto il 31 dicembre 2016.
3. Le parti stabiliscono i seguenti criteri generali per la partecipazione del personale dipendente alla suddetta progressione economica:
  - a. titolarità di rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato presso il Comune di Cuneo al 1° maggio 2015;
  - b. permanenza minima nella fascia economica in godimento pari a 24 mesi nel Comune di Cuneo o presso altra pubblica amministrazione alla data del 1° maggio 2015;
  - c. assenza di valutazioni negative nel corso del triennio 2012-2014 tali da non permettere l'attribuzione del premio di produttività;
  - d. presenza in servizio, nel triennio 2012-2014, per almeno 180 giorni all'anno; saranno considerati servizio i periodi relativi all'interdizione dal lavoro per maternità [decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 s.m.i. «Testo unico sulla maternità e paternità»], alla maternità/paternità e parentale [articolo 9, comma 3, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 s.m.i. «Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni »], agli infortuni sul lavoro, alle malattie professionali, alle terapie salvavita, alle assenze per assistenza all'handicap, limitatamente ai portatori di handicap, [legge 5 febbraio 1992, n. 104 s.m.i. «Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate»], ai distacchi sindacali e alle ferie; non saranno computati nel servizio effettivo le rimanenti tipologie di assenze;
  - e. la collocazione nella prima o nella seconda fascia di merito per tre anni consecutivi [ovvero per cinque annualità anche non consecutive] costituisce titolo prioritario; i dipendenti

*cb*

*M*

*Stefano* *for* *to* *u* *10* *11*

*M*

s.m.i. «Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica», convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, modificato in ultimo dall'articolo 1, comma 456 della legge 27 dicembre 2013, n.147. Tale riduzione ammonta a € 58.941,00.

### Articolo 3

#### Fondo sviluppo risorse umane e produttività del personale non dirigente Anno 2015 - Utilizzo

1. Per quanto riguarda l'utilizzo delle risorse di cui al precedente articolo, le parti confermano i criteri e le modalità già concordati nel CCDI sottoscritto il 26 febbraio 2010 per il quadriennio 2006/2009 e in seguito confermate dai successivi contratti decentrati, relativamente a:
  - Specifiche responsabilità [articolo 17, comma 2, lettera f), del CCNL 1° aprile 1999]
  - Specifiche responsabilità [articolo 17, comma 2, lettera i), del CCNL 1° aprile 1999]
  - Turno [ articolo 22 CCNL 14 settembre 2000]
  - Disagio [ articolo 17, comma 2, lettera e), CCNL 1° aprile 1999]
  - Maneggio valori [articolo 36 CCNL 14 settembre 2000]
  - Rischio [articolo 37 CCNL 14 settembre 2000]
  - Reperibilità [articolo 23 CCNL 14 settembre 2000]
  - Retribuzione di posizione e di risultato [articolo 10 CCNL 31 marzo 1999].
  
2. Per l'anno 2015, in termini provvisori e da quantificare in misura esatta in sede consuntiva, il fondo viene utilizzato come segue:

Destinazione somme utilizzate	Importo <sup>1</sup>
Costi 1 <sup>a</sup> Classificazione (Art. 19 CCNL 1° aprile 1999)	10.855,00
Indennità varie [turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno/festivo, disagio]	125.000,00
Indennità di specifiche responsabilità al personale inquadrato nelle categorie D, C e B (Art. 17, comma 2, lettera f) e lettera i)	87.000,00
Indennità personale educativo Asilo Nido (Art. 31 CCNL 14 settembre 2000 e art. 6 CCNL 5 ottobre 2001)	17.764,00
ICI <sup>2</sup>	44.000,00
Piani di attività, Progetti di risultato (Art. 17, comma 2, lettera a), CCNL 1° aprile 1999) <sup>3</sup>	158.342,00
Incentivi di progettazione <sup>4</sup>	34.525,00
Premi ISTAT	11.629,00
Retribuzione di posizione e risultato Posizioni Organizzative (Art. 17, comma 2, lettera c), CCNL 1° aprile 1999)	138.000,00
Produttività collettiva	120.000,00
Progressioni Economiche Orizzontali	316.000,00
Nuove Progressioni Economiche Orizzontali	64.000,00

<sup>1</sup> Da verificare a consuntivo

<sup>2</sup> L'importo dovrà essere verificato a consuntivo

<sup>3</sup> Oltre eventuali piani di attività e progetti di risultato deliberati dall'amministrazione

<sup>4</sup> L'importo dovrà essere verificato a consuntivo

collocatisi anche solo per un anno in terza fascia di merito potranno partecipare alla selezione solo a esaurimento della precedente graduatoria;

- f. l'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti per la partecipazione alla selezione avviene d'ufficio sulla base della documentazione esistente agli atti.
4. Relativamente alla suddivisione del budget, le parti stabiliscono di suddividerlo proporzionalmente al numero dei dipendenti aventi diritto<sup>5</sup> per ogni categoria, inserendo un correttivo per cui all'interno di ogni categoria la percentuale di dipendenti che ottengono la PEO non possa essere inferiore al 20%, con arrotondamento all'unità superiore qualora il primo decimale sia superiore a 5, degli appartenenti alla stessa.
5. La graduatoria viene effettuata sulla base della frequenza delle PEO ottenute attribuendo a ciascun dipendente il numero di mesi [mese o frazione di mese superiore a 15 giorni] intercorrenti tra il 1° gennaio 1999 [data di prima attribuzione della PEO] o la data di assunzione o di verticalizzazione se successiva, diviso per il numero di progressioni effettuata dal dipendente +1. Nel caso la progressione economica non fosse stata attribuita a causa di una valutazione negativa, a tali fini si considera come attribuita.
6. A parità di punteggio in graduatoria prevale, in successione, il dipendente che si trova nelle seguenti situazioni:
- nel triennio 2012-2014 ha conseguito una migliore collocazione nelle fasce di merito relative alla valutazione;
  - è collocato in categoria economica inferiore;
  - ha una maggiore anzianità di servizio presso il comune di Cuneo;
  - ha una maggiore anzianità di servizio presso la pubblica amministrazione;
  - ha una maggiore aspettativa di progressione, determinata dal numero di mesi [mese o frazione di mese superiore a 15 giorni] intercorrenti tra la data di ultima attribuzione di una progressione economica orizzontale, la verticalizzazione o l'assunzione e la data del 31 dicembre 2014;
  - ha una maggiore età anagrafica.

#### Articolo 5

#### Tabella delle classi di punteggio prevista dal Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con DGC 353 del 20.12.2011 – Chiarimento.

1. In merito alla tabella delle classi di punteggio prevista dal vigente "Sistema di misurazione e valutazione della performance", approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 353 del 20 dicembre 2011, che qui si riporta:

<i>classi di punteggio</i>	<i>classi</i>	<i>distribuzione del fondo</i>
da 81 a 100 punti	1 <sup>a</sup>	200
da 71 a 80 punti	2 <sup>a</sup>	150
da 61 a 70 punti	3 <sup>a</sup>	100
da 0 a 60 punti	4 <sup>a</sup>	0

le parti, per opportuna maggiore chiarezza, concordano sulla necessità che la stessa vada letta — a partire dalla valutazione che verrà effettuata per l'anno 2015 — nel modo seguente:

<i>classi di punteggio</i>	<i>classi</i>	<i>distribuzione del fondo</i>
----------------------------	---------------	--------------------------------

<sup>5</sup> Per dipendenti aventi diritto si intendono i dipendenti che risultano in possesso dei requisiti di carattere generale di cui ai precedenti punti da a) a c).

da 80,01 a 100 punti	1 <sup>a</sup>	200
da 70,01 a 80 punti	2 <sup>a</sup>	150
da 60,01 a 70 punti	3 <sup>a</sup>	100
da 0 a 60 punti	4 <sup>a</sup>	0

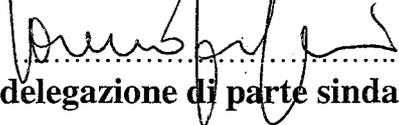
Parte pubblica si impegna a modificare in tal senso il citato sistema di misurazione mediante specifico atto deliberativo.

**Articolo 6  
Clausola di rinvio**

1. Per quanto non previsto nel presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti fanno riferimento ai contratti Collettivi Nazionali, alla normativa vigente e ai precedenti CCDI.

Cuneo, 27. 11. 2015

Il presidente della  
delegazione di parte pubblica



**La delegazione di parte sindacale**

RIS.U.

*Colombo*  
Brigione Marco  
*Marzoni*  
*Maia*  
*Montalbano*  
*Montalbano*  
*Montalbano*

Territoriali

*Giuseppe* CISLEP  
*...* FP CGIL  
*...* USB-PI (VEDI NOTA A PAG. 107 ESI  
CCDI 2015)  
*Dark* DISCIPINA