

COMUNE DI SALERANO CANAVESE

Città Metropolitana di Torino

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2018

(Art. 7 e 8 del C.C.N.L. 21 maggio 2018)

L'anno 2018, il giorno 17 del mese di DICEMBRE alle ore 10, nella residenza del Comune,

TRA

I componenti della delegazione di Parte Pubblica:

Dr.ssa Anna Rita D'ANSELMO – Segretario Comunale

Susanna PONTE – Dipendente Servizi Economico Finanziari

Quale R.S.U. del Comune di Salerano Canavese

I rappresentanti delle seguenti Organizzazioni sindacali nelle persone di:

UIL – Enti Locali Paolo OSELLA

Visto gli artt. 7 e 8 del contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato in data 21 maggio 2018;

Vista la delibera di giunta comunale n. 17 del 11/06/2010, esecutiva ai sensi di legge, con la quale l'ente ha provveduto a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative;

Ritenuto di dover addivenire ad una ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo;

Dato atto che la presente ipotesi di contratto verrà sottoposta al controllo sulla compatibilità dei costi da parte del Revisore dei conti.

SI APPROVA IL SEGUENTE CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATIVO:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetti e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.



2. La materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di SALERANO CANAVESE con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3

Durata – Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale dall'anno 2018 all'anno 2020.
Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

TITOLO II – RISORSE DECENTRATE

Art. 4

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto;
2. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
3. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 5

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.



3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

Art. 6

Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. Per l'anno 2018, non si prevedono progressioni orizzontali.
3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti.
4. I criteri per la partecipazione alle procedure di selezione sono disciplinati dal regolamento che viene allegato in bozza ed approvato a seguito di conclusione della contrattazione.

Art. 7

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per le salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale.

Il valore della indennità è stabilito, a decorrere dal 01.12.2018, in Euro 1,50 giornaliero per i giorni di effettivo servizio .

Il costo totale è quantificato in Euro 360,00 per l'anno 2018.

3. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. A questo proposito si concedono al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori, una indennità proporzionale al valore medio mensile dei valori maneggiati e per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al maneggio valore, nei seguenti importi:

- Fino ad euro 5.000,00 annue : indennità pari ad Euro 1 giornaliero

Art. 8

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 2, CCNL 2018)

1. Al personale non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, distinta come segue:
 - Ufficiale di Stato civile , anagrafe ed elettorale
2. Le specifiche responsabilità, come sopra elencate, vengono applicate come segue:



a) UFFICIALE STATO CIVILE, ANAGRAFE ELETTORALE:

n. 1 dipendenti dal 01.12.2018 Euro 350,00 annui

Il costo totale è quantificato in Euro 350,00 per l'anno 2018.

Art. 9

Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

Art. 10

Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 27 CCNL 2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nel Comune di SALERANO CANAVESE l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, insegnanti scuole comunali, *servizi in turno*, ecc.).
2. Rimane salva la facoltà dell'Ente di generalizzare l'orario flessibile, fatti salvi i servizi di cui al comma 1, disciplinata con circolare allegata in copia alla presente.

TITOLO III – PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 11

Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa".
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto.
3. Sono confermate le indennità per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004.

Art. 12

Incentivo di produttività

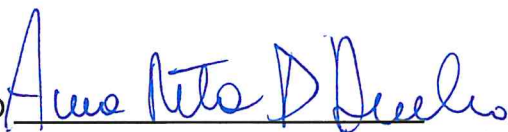
1. Le parti convengono che i criteri in base ai quali verrà erogato l'incentivo di produttività al personale, ad esclusione del personale titolare di posizioni organizzative, sulla base delle valutazioni effettuate dai Responsabili dei vari Servizi, saranno quelli previsti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con delibera di Giunta Comunale n. 23/2018.



2. Le quote personali, le economie di altri istituti contrattuali non assegnati, compreso l'incentivo funzioni tecniche, andranno ridistribuite nello stesso anno.
3. Nel caso in cui si ottengano dei risparmi sull'erogazione del fondo per la produttività, i suddetti risparmi saranno riliquidati ai dipendenti che hanno ottenuto una valutazione superiore al 95%; in caso di valutazioni inferiori al 95% i risparmi saranno accantonati ed aumenteranno il fondo per la produttività individuale e collettiva del successivo anno;
4. Le valutazioni saranno comunicate, in modo anonimo, alla R.S.U. mentre ogni Responsabile del relativo Servizio avrà il compito di comunicare e motivare la valutazione a ciascun interessato.
5. L'importo totale è quantificato in € 3.451,77 che sarà liquidato nei limiti del fondo.

Per la parte pubblica:

In originale: D.ssa Anna Rita D'ANSELMO



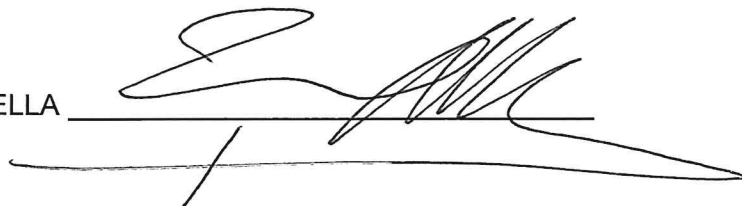
In originale: Rsu Susanna Ponte



Per la parte sindacale:

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

in originale: Paolo OSELLA



SALERANO CANAVESE