



REGIONE PIEMONTE

PROVINCIA DI VERCELLI

COMUNE DI FONTANETTO PO

Piazza Garibaldi, 5 – CAP. 13040 - Tel. 0161.840114 – C.F. 00347340028

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

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

L'anno duemiladiciannove, il giorno quattordici del mese di marzo, alle ore 9,30, nella residenza del Comune,

TRA

– la delegazione dell'Amministrazione Comunale composta da:

D.ssa Maria Luisa Di Maria	Segretario Comunale
Sig.ra Laura Di Caro	Responsabile dell'Area Organizzazione Generale dell'Amministrazione

E

– la delegazione delle Organizzazioni Sindacali composta da:

Sig. Pier Paolo Balocco	in rappresentanza della UIL FP
Sig. Carmine Lungo	in rappresentanza della CGIL -
Sig.ra Paola Fornasiero	FP RSU

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

Vista la delibera di giunta n. 42 del 16 luglio 2013, 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 in data odierna sono stati oggetto di confronto i criteri per la determinazione della retribuzione di posizione del personale incaricato di posizione organizzativa.

SI APPROVA IL SEGUENTE CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO:

INDICE CONTRATTO DECENTRATO

TITOLO I – Disposizioni generali

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

Art. 2 - Ambito di applicazione

Art. 3 – Durata – Revisione

TITOLO II – Risorse decentrate

Art. 4 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

Art. 5 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla Performance

Art. 6 - Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

Art. 7 – Progressioni economiche

Art. 8 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

Art. 9 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

Art. 10 - Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)

Art. 11- Indennità di reperibilità – incremento (art. 24, CCNL 2018)

Art. 12 - Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)

Art. 13 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

Art.14 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

Art. 15 - Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

Art. 16 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)

Art. 17 - Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)

Art. 18 - Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)

Art. 19 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)

Art. 20 -Criteri generali per la determinazione della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

ALLEGATI:

ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

ALLEGATO B - CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

ALLEGATO C - CRITERI DI DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Letto, approvato e sottoscritto.

p. L'ENTE

p. LE OO.SS.



[Handwritten signature]
A. Carlo Loro

[Handwritten signature]
Carmine D'Amico
[Handwritten signature]
G. L. Blon

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto 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. Le 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 Fontanetto Po 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 dal 01/01/2018 al 31/12/2020.

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;

- quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;

- indennità ex VIII livelli.

2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare gli 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.

4. 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

Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

In questa fase, stante l'attuale dotazione organica in servizio, non si ritiene di differenziare il premio individuale secondo la qualifica di appartenenza.

Art. 7

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. In presenza di risorse adeguate le progressioni possono riguardare anche più categorie.

3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi:

- possono essere riassegnate a progressioni nella medesima proporzione;

- possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti.

4. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno in cui si stabilisce di utilizzare l'istituto della progressione.

5. Nell'allegato A) sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure concorsuali già concordati con l'accordo sottoscritto tra le parti pubbliche e sindacali il 22/11/2017.

Le decisioni in merito alle progressioni economiche è stabilita dalla Giunta Comune in sede di definizione degli indirizzi per la delegazione trattante di parte pubblica.

Art. 8

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.

La misura dell'indennità è definita sulla base dei seguenti criteri:

- a. **Rischio** (utilizzo di materiali quali: agenti chimici, biologici, fisici, gassosi, utilizzo di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc., complessi e a conduzione rischiosa, utilizzo di automezzi atti a determinare lesioni, svolgimento di prestazioni di attività in condizioni particolarmente insalubri di natura tossica. Sino ad una misura di 2,5 punti

Disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare



rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale. A titolo esemplificato e non esaustivo le parti individuano le seguenti attività disagiate:

- ✓ Attività di sportello al pubblico (per servizi continuativi superiori a 3 ore)
 - ✓ Orario di lavoro spezzettato non in regime di turnazione
 - ✓ Attività di autista scuolabus.
- b. Caratteristiche istituzionali, dimensionamenti, sociali ed ambientali degli specifici settori di attività:
- Settore con competenze in materia di tutele sociali sino ad un massimo di 0,8 punti
 - Settore con competenze di manutenzioni tecniche sino ad un massimo di 0,3 punti
 - Settore con competenze in materia di gestione utenza sino ad un massimo di 0,8 punti.

4. Ai fini del calcolo dell'indennità giornaliera spettante il valore settimanale della somma dei criteri sub a) del comma 1 del presente articolo viene moltiplicato per il valore scaturente dal criterio sub b) del comma 2 del comma precedente. Il punteggio così risultante corrisponde all'ammontare in euro dell'indennità giornaliera.

5. Ciascun Responsabile di Servizio / responsabile del Servizio Personale individua con proprio provvedimento motivato le attività ricadenti nell'ambito di tali categorie, nonché il personale interessato. L'indennità compete per i giorni di effettiva prestazione lavorativa comportanti lo svolgimento delle attività sopra indicate.

Art. 9

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

1. Il Responsabile di Servizio/ responsabile del Servizio Personale provvede, entro il mese di febbraio di ogni anno, con proprio provvedimento motivato all'individuazione dei dipendenti cui attribuire l'incarico di responsabile di uno o più procedimenti, processi, progetti, cui compete l'indennità di specifiche responsabilità. Il provvedimento contiene, oltre al nominativo del dipendente interessato, che controfirma l'atto, la natura del provvedimento /o processi e /o progetti individuati. L'indennità per particolari responsabilità deve riguardare incarichi rilevanti con contenuti significativi e qualificanti e non può quindi essere riconosciuta in base al profilo di appartenenza.

2. La graduazione dell'indennità per specifiche responsabilità è effettuata secondo i seguenti criteri e punteggi:

<i>critero</i>	<i>descrizione</i>	<i>punteggio</i>
Complessità gestionale e relazionale	Valuta il numero di personale gestito e il tipo di relazioni intrattenute quali prevalentemente con utenti interni e/o esterni, con tipologia omogenea/eterogenea di utenti esterni	Sino ad un massimo di 250
Complessità degli incarichi in relazione alla responsabilità	Responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi (distinguendo se trattasi di procedimenti non ripetitivi o ripetitivi, di rapporti inter-organici con altri enti, istituzioni, organi interni dell'ente) e il rilievo esterno o interno. La complessità si misura in	Sino ad un massimo di 350

MS

JK

de

	relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica considerando anche i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività è prevalentemente diversa e non definibile oltre al rilievo interno o esterno	
Livello di autonomia	<ul style="list-style-type: none"> - Un livello massimo nel caso in cui il soggetto esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni dell'Ente; - Un livello intermedio nel caso in cui il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; - Livello minimo nel caso di svolgimento di incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal responsabile della struttura di riferimento. 	Sino ad un massimo di 250
Rilevanza strategica della posizione di lavoro	Anche in relazione ai programmi progetti dell'amministrazione	Sino ad un massimo di 150

3. Gli importi delle indennità di responsabilità saranno commisurate in relazione alla tipologia di incarico legato ai criteri sopra indicati, come di seguito specificati:

- Sino a 500 punti indennità pari ad euro 1500
- Sino a 650 punti indennità pari ad euro 2.000
- Sino a 850 punti indennità pari ad euro 2500
- Oltre 900 punti indennità pari ad euro 3.000.

4. L'importo attribuito ai sensi del precedente comma è riproporzionato per la durata dell'incarico qualora lo stesso sia stato attribuito per un periodo inferiore all'anno qualora lo stesso sia stato affidato per un periodo inferiore all'anno.

5. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate annualmente in un'unica soluzione nell'anno successivo a quello di riferimento, previa attestazione del Responsabile del Servizio a cui afferiscono le attività.

6. Al personale non incaricato di posizione organizzativa ed inquadrato nella categoria B C e D rivestente la qualifica di ufficio di stato civile ed anagrafe ed ufficiale elettorale compete un'indennità per specifiche responsabilità di euro 350,00.

7. Le indennità di cui al presente comma non sono cumulabili se si riferiscono allo svolgimento della medesima mansione ed attività.

8. Le nuove indennità così come definite avranno decorrenza dal 1° gennaio 2019.







Art. 10

Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)

Stante l'esiguità delle risorse decentrate, nonché dell'indisponibilità di risorse di bilancio, non sono previste risorse per welfare integrativo.

Art. 11

Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)

L'indennità di reperibilità, in applicazione dell'art. 24 del CCNL del 21 maggio 2018 è corrisposta in relazione alle aree di pronto intervento individuate all'interno dell'Ente per il servizio di pronta reperibilità che risultano essere il corpo di protezione civile e di polizia municipale.

L'indennità è quantificata in euro 10,33 per 12 ore al giorno, raddoppiata in caso di reperibilità cadente in giornata festiva.

Art. 12

Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)

1. Al personale dipendente incaricato di posizioni organizzative competono in aggiunta all'indennità di risultato gli ulteriori compensi previsti dalla lettera h) dell'art. 18 CCNL del 21 maggio 2018.

Le parti si riservano comunque di rimodulare il presente articolo in presenza di nuovi disposizioni normative o di pareri che modificano i criteri sopra enunciati



Art. 13

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 12 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, *con esclusione del lavoro straordinario*;
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le

attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi

- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 14

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. Stante l'attuale dotazione organica di personale il contingente è elevato al 50% al fine di garantire l'applicazione dell'istituto in parola.

Art. 15

Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, *tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.*
2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n. 12 ore.

Art. 16

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 nell'Ente 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.
3. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.
4. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.



Art. 17

Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:

- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
- presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro.

3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane. La contrattazione decentrata individua le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane.

A titolo esemplificativo possono essere individuate attività legate a:

- servizio di mensa e trasporto scolastico;
- servizi di manutenzione di parchi e giardini;
- pulizia e/o custodia dei locali scolastici;
- in genere, servizi legati ad attività stagionali.



Art. 18

Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)

Il lavoro straordinario va effettuato nei limiti dell'art. 14, c.4 del CCNL dell'1.4.1999, ed è preventivamente autorizzato dal responsabile del Servizio/responsabile del Servizio Finanziario.

Art. 19

Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

2. Ai fini di cui al precedente comma promuoverà opportuni percorsi di formazione e riqualificazione compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica.

Art. 20

Criteria generali per la determinazione della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

1. Criteri di determinazione della retribuzione di posizione dei titolari di posizione organizzativa è correlata al sistema di misurazione che sarà oggetto di confronto con la parte sindacale ed approvato dalla Giunta Comunale,
2. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).
3. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.



Handwritten signature

Handwritten initials AB

Handwritten signature

Handwritten number 4

Handwritten number 20