

Comune di Tresignana

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO GIURIDICO 2019-2021

L'anno 2019 il giorno 19 del mese di dicembre

TRA

La **Delegazione trattante di parte pubblica** (nominata con delibera di Giunta n. 3 del 19.06.2019)

- **Antonella Montagna** – Dirigente Area Risorse Umane e Servizi Informativi – Presidente;
- **Paola Arvieri** - Responsabile Settore Economico Finanziario – Componente;

E

Le **organizzazioni Sindacali**:

per le RSU Aziendali

Aneghini Maria Angela

Giuliani Mauro

Mantovani Caudia

per le Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL

CGIL FP – Greco Luca

UIL FPL – Uba Leonardo

CISL FP – Bertelli Francesco

Vista l'ipotesi di contratto decentrato sottoscritto in data 27/11/2019;

Visto il parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti con verbale n. 5 del 17/12/2019;

Vista la delibera di Giunta n.73 del 18/12/2019 con la quale si autorizza la sottoscrizione del contratto definitivo;

In applicazione di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 21/05/2018, si approva il seguente contratto integrativo decentrato triennale 2019-2021 parte giuridica:

INDICE

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 Progressioni economiche

Art. 7 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

Art. 8 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL-2018)

Art. 9 Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

Art. 10 Orario di lavoro.

Art. 11 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

Art. 12 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

Art. 13 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. Art. 19

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 l'ente 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 2019 al 2021. 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 regolamentazione 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 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 NON INFERIORE AL 30% 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 la disciplina dell'istituto è stato sottoscritto l'accordo in data 25/09/2019 presso l'Unione dei Comuni Terre e Fiumi

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. Nella struttura organizzativa dell'ente si riscontra:

- l'indennità di rischio per il personale del settore tecnico di cat. B che utilizza sostanze potenzialmente nocive e/o tossiche , utilizza macchine operatrici complesse.
La misura dell'indennità è stabilita in € 2,50 per le giornate di effettiva presenza in servizio.
- L'indennità per il disagio, si riscontra nel personale che lavora in servizi che per necessità dell'amministrazione hanno un orario diverso che si sviluppa su sei giorni, o che in occasioni particolari sono chiamati a lavorare in giornate non lavorative. La misura dell'indennità è stabilita in € 10,00 per giornata, oltre l'eventuale straordinario.

- Maneggio valori da parte di personale designato agente contabile.
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 individuano le seguenti fasce di valore che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi:
da euro 150,00 a euro 3.000,00 importo indennità giornaliera euro 1,00;
da euro 3.001,00a euro 5.000,00 importo indennità euro 1,5;
da euro 5.001,00 in poi importo indennità euro 2,00.
2. Il dirigente/responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta periodicamente (ogni tre mesi) lo svolgimento dell'attività di maneggio valori.

Art. 8

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1 e c.2, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:

- al personale di categoria B, C e D l'indennità non superiore a € 350,00 è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

- a) Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale;
- b) Protocollo o Ufficio relazioni con il pubblico;
- c) Addetto ai servizi di protezione civile;

- al personale di categoria C l'indennità da € 5.00,00 a € 3.000,00 è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

- a) responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore , anche con autonomia funzionale;
- b) responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi ;

- al personale di categoria D da € 1.000,00 a € 3.000,00 l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

- a) responsabilità di processi lavorativi che richiedono professionalità e conoscenze specifiche, con coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore interno o esterno per un numero minimo di 3 unità, anche con autonomia funzionale e/o trasversalità tra più Unità Operative;
- b) responsabilità di procedimento amministrativo o istruttorie di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche, con autonomia funzionale .

L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal dirigente/responsabile competente a consuntivo.

Art. 9

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 18 ore.

Art. 10
Orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)

L'orario di lavoro dei dipendenti dell'ente è disciplinato da apposito regolamento.

ART.11
Misure di sicurezza nei luoghi di lavoro

Nell'ambito della valutazione dei rischi riguardanti il lavoratore l'amministrazione si impegna a continuare il percorso iniziato alla fine del 2018 e i cui risultati sono stati resi noti nel 2019 inerente il rischio di stress-lavoro correlato di cui al d.lgs.n.81/2008.

Art. 12
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 sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale e soprattutto alla introduzione di interventi che consentano il c.d. LAVORO AGILE :

a) mediante la mappatura delle attività che possono essere svolte in locali diversi da quelli della sede ed in orari flessibili entro il 31/12/2019;

b) mediante la verifica delle dotazioni strumentali tecnologiche in grado di consentire questa modalità di lavoro, entro il 31/12/2019;

c) mediante la partenza delle prime postazioni sperimentali entro il 01/07/2020;

Art. 13

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione organizzativa.

I criteri di cui al presente comma sono stati approvati nel sistema di valutazione, approvato con Deliberazioni di Giunta Unione n. 15 del 24/04/2019 e n.27 del 09/09/2019.

Parte pubblica

Antonella Montagna – Dir. Area Risorse Umane e Servizi Informativi–Presidente
Paola Arvieri - Responsabile Settore Economico Finanziario – Componente_

E

Le organizzazioni Sindacali: per le RSU Aziendali

Aneghini Maria Angela

Giuliani Mauro

Mantovani Caudia

per le Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL

CGIL FP – Greco Luca

UIL FPL – Uba Leonardo

CISL FP – Bertelli Francesco