

COMUNE DI CASALGRASSO

Provincia di Cuneo

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

L'anno 2019, il giorno 18 del mese di dicembre, alle ore 9,30 nel Palazzo Comunale di Casalgrasso, si sono riunite le parti per l'esame del contratto collettivo integrativo.

Delegazione trattante

La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7, comma 3 del CCNL del 21/05/2018, è così composta:

- per la parte pubblica:
 - Pezzini Dott.ssa Roberta - Segretario Comunale

- per la parte sindacale:
 - Giordanengo Silvio - CISL
 - componente della rappresentanza sindacale unitaria.

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 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 relativo ai criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le diverse possibilità di utilizzo, ha durata annuale ed è relativo all'anno 2019.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse economiche, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

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;
3. 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.
4. 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.
5. 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, per l'anno 2019, che una quota pari a euro 2.200,00 sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. Le parti stabiliscono che la quota destinata ad incentivare la performance individuale sia pari a euro 1.000,00 e che la quota destinata ad incentivare la performance organizzativa sia pari a euro 1.200,00.
3. L'erogazione dei compensi per i dipendenti avviene tenendo conto del punteggio riportato da ciascuno nella valutazione, senza residui di spesa.
4. Una valutazione inferiore al 60% del punteggio massimo assegnabile, corrisponde a valutazione negativa e non dà luogo ad alcun compenso.
5. Sono esclusi dalla partecipazione al premio i dipendenti che nel corso dell'anno abbiano ricevuto due richiami scritti o un provvedimento disciplinare con sanzione superiore.

Art. 6 - Progressioni economiche (art. 16, CCNL 21.5.2018)

1. Si concorda, per l'anno 2019, di non destinare risorse stabili disponibili al finanziamento di progressioni orizzontali.

Art. 7 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 21.5.2018)

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 la salute e l'integrità personale.
3. Il 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.
4. Per l'anno 2019 si concorda di corrispondere all'operaio autista scuolabus l'indennità condizioni lavoro per l'importo giornaliero di € 1,50 al giorno da calcolarsi sull'effettiva presenza in servizio, per presunti € 350,00 annui.

Art. 8 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 2, lettera a) CCNL 21.5.2018)

1. Per l'anno 2019 si concorda di riconoscere compensi di cui all'art. 70-quinquies c.2, lettera a) del CCNL 21/05/2018 a:
 - al personale di categoria C ufficiale di anagrafe- stato civile ed elettorale nella misura di € 350,00 annui.
 - Personale di categoria D, responsabile di procedimento, non incaricato di posizione organizzativa, nella misura pro capite pari a euro 1.650,00. Le risorse destinate a tale indennità ammontano ad un totale di euro 3.300,00.

Art. 9 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

1. 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).
2. 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.

Art. 10 - Trattamenti accessori fissati per legge.

1. Assumono rilievo nella definizione delle clausole contrattuali i seguenti istituti:
 - gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma;
 - i compensi ISTAT per prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti;
 - incentivi accertamenti IMU/TARI.
2. I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c.3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.
3. Le clausole contrattuali possono ricalcare le norme di legge ovvero quelle recate dai precedenti contratti decentrati integrativi, in quanto trattasi di istituti consolidati.

Casalgrasso, lì 18 dicembre 2019

fatto, letto, confermato e sottoscritto dalle parti.

F.to Pezzini Roberta

F.to Giordanengo Silvio