

COMUNE DI RIVAROSSA

Città Metropolitana di TORINO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI LAVORO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI RIVAROSSA ANNO 2022

Siglato dalle parti il 15/12/2022

Relazione economico-finanziaria del 15/12/2022

Parere revisore del 16/12/2022

Autorizzazione alla stipula con delibera di G.C. n. 97 del 21/12/2022

L'anno 2022, il giorno VENTI DUE.....del mese di dicembre nel Palazzo Comunale di Rivarossa, si sono riunite le parti per l'esame del contratto collettivo integrativo.

La delegazione trattante è così composta:

Delegazione Trattante di parte pubblica:

Il Presidente: Dr.ssa Susanna BARBATO

Delegazione di parte sindacale:

CISL FP:

FP CGIL: Gianluca OSSOLA

UIL F.P.L.:

C.S.A.:


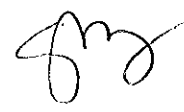
Rappresentanze Sindacali Unitarie:

IL rappresentante R.S.U: Ivano CHIATELLO

Visto:

- Il Contratto Integrativo Decentrato Integrativo 2019 sottoscritto in data 09.01.2020 di durata per il triennio 2019-2021 per la parte normativa;
- La determinazione di costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2022;

Tra le suddette parti si conviene e si sottoscrive quanto segue:

4  

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art.1 - Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) 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 CCDI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Rivarossa 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 CCDI 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 disciplinato.

Art.3 – Durata (Proroga disposizioni normative CCDI 2019-2020)

1. In data 31.12.2019 è scaduto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – parte normativa – relativo al 2019 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 76 del 30.12.2019 e sottoscritto in via definitiva dalla delegazione trattante in data 09.01.2020.
Tali disposizioni normative sono state prorogate per tutto l'anno 2021 con il CCDI 2021.
2. Le parti, tenuto conto che ad oggi non sono intervenute modifiche contrattali, approvano la proroga delle disposizioni normative contenute nel CCDI 2019 per tutto l'anno 2022.
3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.
4. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.68 CCNL 21.5.2018), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.
5. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
6. 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 - Lavoro Straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004.

2. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario previsto nel 2018 **pari a € 2.100,63**. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018.
3. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018.
4. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D. lgs 66/2003 e successive modificazioni.

Art.5 - 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 13°, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

Art.6 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
2. 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.
3. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.
4. Una valutazione inferiore al 70% 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 un provvedimento disciplinare superiore al richiamo scritto.
6. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di PO, considerando proporzionalmente alla durata eventuali assunzioni o cessazioni in corso d'anno.
7. Il budget di cui al comma 1 viene suddiviso per il numero dei dipendenti di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.



8. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:
- valutazioni uguali o superiore al 90%: 100% del budget individuale;
 - valutazioni tra il 70% e il 89,99%: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito
 - Valutazioni inferiori al 70%: nessuna distribuzione di produttività.

Art.7 - Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 (nove) mesi contrattuali nell'anno, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
2. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
3. La misura della maggiorazione è determinata nel 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
4. La maggiorazione sarà attribuita a n. 1 unità del personale interessato dai processi di valutazione, quella che ha conseguito la valutazione maggiore.
5. In caso di parità nella valutazione si procederà per sorteggio.

Art.8 - Progressioni economiche (art. 16, CCNL 21.5.2018)

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 caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali.
3. Il personale interessato, per poter partecipare alla selezione deve essere in possesso dei requisiti di cui all'allegato A) nel quale sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione.
4. Per l'anno 2022, si concorda di destinare parte delle risorse stabili disponibili al finanziamento di progressioni orizzontali per il 50% dei dipendenti aventi diritto con decorrenza 01.01.2022.
5. Le parti concordano la possibilità di attribuire PEO al personale avente diritto nelle prossime annualità.

Art.9 - 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. 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.



3. Si concorda di corrispondere, l'importo giornaliero di € 1,40 quale indennità di rischio al personale di categoria B addetto al servizio tecnico manutentivo

Art.10 - 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 compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità:
 - 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 e delle funzioni assegnate;
 - autonomia operativa con gestione di applicativi informatici di particolare complessità.L'importo destinato a tale indennità è quantificato in € 300,00/cad. annue da destinare all'Istruttore Amministrativo dell'Ufficio Segreteria e all'Istruttore Amministrativo dell'Ufficio Demografico.
2. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo.

Art.11 – Indennità di Servizio Esterno (art. 56 quinquies, CCNL 21.05.2018)

1. Al personale della Polizia Locale che svolga in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza compete una indennità giornaliera pari ad € 1,98

Art.12 – Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 21.05.2018)

2. Il numero dei rapporti di lavoro 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

Art.13 – Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 21.05.2018)

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. 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.
4. Per il Comune di Rivarossa non sussistono le condizioni per applicare questa tipologia di orario.

Art.14 – Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 21.05.2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato dall'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti.
2. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di 60 minuti primi entro le ore 9,00 compatibilmente alle esigenze di servizio.
3. L'eventuale recupero deve essere effettuato di norma nella giornata lavorativa ed

eccezionalmente nell'arco della settimana.

4. Deve essere comunque assicurata la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale che usufruisce dell'orario flessibile, addetto alla medesima struttura, in fasce orarie centrali, antimeridiane (dalle ore 9.30 alle ore 12.30).
5. 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 documentali, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

Art.15 – Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di 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 ed s.m.i., nei limiti dettati dalla stessa norma e con le modalità previste dal relativo regolamento;
 - i compensi ISTAT per prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti;
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.

Le risorse relative al fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2022 sono così quantificate:

PARTE STABILE

RIF.CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
Art. 67 c. 1 CCNL 21/05/2018	Unico importo consolidato anno 2017	11.673,65
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 21/05/2018	€ 83,20 per ciascuna delle unità di personale in Servizio al 31/12/2015	416,00
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21/05/2018	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	362,10
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 21/05/2018	Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato	0,00
Art. 67 c. 2 lett. g) CCNL 21/05/2018	Risorse corrispondenti a riduzioni stabili per il lavoro straordinario	0,00
Decurtazione permanente dall'anno 2015 operata per effetto dell'art. 9 comma 2 bis D.L. 78/2010 e s.m.i. (art. 1 comma 456 Legge Stabilità 2014)		0,00
TOTALE PARTE STABILE		12.451,75

PARTE VARIABILE

RIF.CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
Art. 68 c. 1 ultimo periodo CCNL 21/05/2018	Economie fondo anno precedente	0,00
Art. 67 c. 3 lett. h) e c. 4 CCNL 21/05/2018	Incremento contrattabile fino al 1,2% del monte salari anno 1997	1.042,21



TOTALE PARTE VARIABILE	1.042,21
<i>Di cui soggette al limite</i>	<i>1.042,21</i>

TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL LORDO DELLE RIDUZIONI	13.493,96
Riduzione da apportare al fondo per rispetto del limite 2016	0,00
TOTALE FONDO AL NETTO DELLE DECURTAZIONI	13.493,96

Per l'anno 2022 il suddetto fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività verrà utilizzato come segue:

DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA

RIF.CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
Art. 68 c. 1 CCNL 21/05/2018	Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	6.610,98
Art. 68 c. 1 CCNL 21/05/2018	Indennità di comparto (art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22/01/2004)	2.308,41
TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA		8.919,39

CALCOLO RISORSE DISPONIBILI

RIF.CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL NETTO DELLE DECURTAZIONI		13.493,96
TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA		8.919,39
art. 68, comma 1, penultimo periodo, CCNL 21/05/2018	Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'articolo 22 del D. Lgs. n. 75/2017	0,00
RISORSE DISPONIBILI PER ULTERIORI UTILIZZI NELL'ANNO IN CORSO		4.574,57

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI (da ricalcolare sulla base delle somme utilizzate per le progressioni orizzontali)

RIF.CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
	Progressioni orizzontali (importo max)	1.100,00
art. 68, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018	Premi correlati alla performance organizzativa	1.612,30
art. 68, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018	Premi correlati alla performance individuale	639,24
Art. 69 CCNL 21/05/2018	Differenziale premio individuale	51,83
art. 68, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018	Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018 (rischio, maneggio valori)	0,00
art. 68, comma 2, lett. d), CCNL 21/05/2018	Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24 c. 1 CCNL 14/09/2000	0,00
art. 68, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018	Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinques CCNL 21/05/2018	600,00
art. 68, comma 2, lett. f), CCNL 21/05/2018	Indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques CCNL 21/05/2018	571,00


TOTALE UTILIZZI RISORSE DISPONIBILI

4.574,57

Il presente Contratto Collettivo Integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando:

- sia firmata per la parte sindacale dalla R.S.U.;
- sia firmato dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, se presenti alla trattativa;
- sia firmata dalla delegazione di parte pubblica.

Rivarossa, li 22/12/2022


FPCC
CCLL 4

ALLEGATO A

CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

1. Requisiti d'accesso

Possono accedere alla selezione i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:

- dipendenti in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza presso l'Ente nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi alla data del 01.01.2022;
- dipendenti che abbiano conseguito nel triennio 2019, 2020 e 2021 la valutazione della performance individuale positiva e che abbiano raggiunto tutti gli obiettivi;
- dipendenti che non abbiano ricevuto sanzioni disciplinari superiori alla censura scritta negli ultimi 3 anni.

2. Criteri di valutazione

1. Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno 2022.

Alle valutazioni ottenute nel triennio preso in considerazione viene attribuito il seguente punteggio:

- valutazione pari o maggiore di 97: 10 punti
- valutazione pari o maggiore di 96 e minore di 97: 9 punti
- valutazione pari o maggiore di 95 e minore di 96: 8 punti
- valutazione pari o maggiore di 94 e minore di 95: 7 punti
- valutazione pari o maggiore di 93 e minore di 94: 5 punti
- valutazione pari o maggiore di 90 e minore di 93: 3 punti

I punteggi ottenuti per ciascun anno vengono sommati.

A parità di punteggio, all'interno della stessa categoria, sarà attribuita la progressione secondo il seguente ordine di priorità:

- a. dipendenti che non hanno mai avuto una progressione;
- b. dipendenti con maggiore anzianità di servizio alle dipendenze dell'Ente.

3. Procedimento

1. A seguito della sottoscrizione del presente CCDI che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il Responsabile del Settore Personale procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni.
2. Per ciascun dipendente che partecipa alla selezione è compilata una scheda,
3. La graduatoria viene approvata con determinazione del Responsabile del Settore Amministrativo e dei Servizi alla Persona ed affissa all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi.
4. Accederanno alla progressione economica orizzontale i dipendenti meglio classificati nella graduatoria.
5. La graduatoria ha validità limitatamente all'anno di competenza e non è previsto il suo scorrimento.

