

COMUNE DI CUMIANA (TO)

Città Metropolitana di Torino

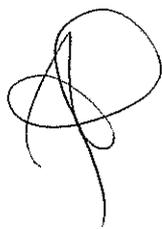
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE PARTE NORMATIVA E PARTE ECONOMICA PER IL TRIENNIO 2019/2020/2021 E PARTE ECONOMICA PER L'ANNO 2018



*Allegati: - scheda requisiti accesso e valutazione PEO
- copia CCDI 2017 sottoscritto in data 22.12.2017.*

Indice

- Articolo 1 - Oggetto, obiettivi, ambito di applicazione, durata ed entrata in vigore*
Articolo 2 - Tempi, modalità e verifica dell'attuazione del contratto integrativo
Articolo 3 - Ricognizione delle Risorse decentrate
Articolo 4 - Ripartizione e destinazione risorse
Articolo 5 - Criteri generali per l'attribuzione al personale dipendente non dirigente dei compensi legati alla valutazione (performance organizzativa e individuale)
Articolo 6 - Progressioni Economiche Orizzontali – criteri e limiti
Articolo 7 - Indennità di turno
Articolo 8 - Indennità di reperibilità
Articolo 9 - Indennità condizioni di lavoro
Articolo 10 - Indennità specifiche responsabilità
Articolo 11 - Indennità servizio esterno di vigilanza polizia municipale
Articolo 12 - Incentivi funzioni tecniche e amministrative
Articolo 13 - Fondo lavoro straordinario
Articolo 14 - Rimborso spese lavaggio divise settore polizia municipale e tecnico
Articolo 15 - Festività soppresse
Articolo 16 - Previdenza complementare polizia municipale
Articolo 17 - Servizio sostitutivo di mensa
Articolo 18 - Area delle Posizioni Organizzative
Articolo 19 - Limitazioni al part time
Articolo 20 - Istituti giuridici e/o economici già normati e da normare
Articolo 21 - Interpretazione autentica
Articolo 22 - Procedure di sottoscrizione e stipula



L'anno Duemiladiciotto, il giorno diciassette del mese di Dicembre alle ore 10:45 nella residenza municipale del Comune di Cumiana

TRA

la delegazione trattante di parte datoriale rappresentata dall'organo monocratico dott.ssa Alessandra FERRARA - segretario generale

E

la delegazione trattante di parte sindacale costituita da:

- ✓ per la struttura territoriale FP C.G.I.L.: sig. ZANGROSSI Daniele (assente)
- ✓ per la struttura territoriale C.I.S.L. FP: (assente)
- ✓ per la struttura territoriale U.I.L. FPL: sig. CUTAIA Maurizio (assente)
- ✓ per la struttura territoriale C.S.A. Regioni Autonomie Locali: (assente)
- ✓ per le rappresentanze sindacali unitarie aziendali (RR.SS.UU.): sig.ra FASSETTA Patrizia, sig. GANGI DINO Gianfranco, sig. GAY Maurizio,

Tutto ciò premesso,
si conviene e si stipula quanto segue:

Le parti, come sopra rappresentate, premesso che in data 22.12.2017 è stato sottoscritto il CCDI per l'anno 2017 parte economica, hanno, con il presente contratto collettivo decentrato integrativo, concordato sulle materie trattate e di seguito risultanti sottoscrivendole in apposito spazio finale.

Articolo 1

Oggetto, obiettivi, ambito di applicazione, durata ed entrata in vigore *(artt. 7 e 8 CCNL 21.05.2018)*

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (nel seguito CCDI) disciplina, nel rispetto dei principi stabiliti dalle norme, le materie e gli istituti che la legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione e si applica al personale non dirigente in servizio presso il Comune di Cumiana, a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato, distaccato o utilizzato a tempo parziale, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa 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.
3. Il presente contratto ha durata triennale per la parte normativa ed economica relativamente al periodo dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2021, mentre per l'anno 2018 ha valenza unicamente economica. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo, su iniziativa di una delle parti e con apposito accordo. 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.
4. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo mantiene la sua efficacia fino alla stipula del successivo accordo tra le parti, risulta pertanto avere validità ultrattiva e si rinnova tacitamente di anno in anno fino alla stipula del successivo, a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito in questa sede negoziale.
5. Il presente contratto entra in vigore il giorno successivo alla sua sottoscrizione. I nuovi istituti contrattuali disciplinati dal CCNL 16/18, sottoscritto in via definitiva il 21.05.2018, e quelli già definiti dai precedenti CCNL e modificati dal medesimo predetto CCNL 16/18, sottoscritto in via

definitiva in data 21.05.2018, hanno decorrenza dal 31.12.2018 a valere dal 2019 e per gli anni 2019 - 2020 - 2021.

Articolo 2

Tempi, modalità e verifica dell'attuazione del contratto integrativo (art. 8 comma 7 CCNL 21.05.2018)

1. Lo stato di attuazione del presente contratto verrà verificato con cadenza annuale mediante incontro tra le parti, appositamente convocate dalla delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere all'amministrazione altri incontri, in forma scritta e motivata. La delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Articolo 3

Ricognizione delle Risorse decentrate (art. 67 CCNL 21.05.2018)

1. Le parti prendono atto che il fondo delle risorse decentrate per il corrente anno risulta costituito con apposita determinazione del responsabile dell'ufficio risorse umane n° 374 del 30/07/2018 e che la Giunta Comunale con deliberazione n° 132 in data 25/10/2018 ha approvato le direttive per la contrattazione collettiva integrativa del Comune di Cumiana per l'anno di cui trattasi con la contestuale modifica del fondo stesso relativamente a una minima riduzione della parte stabile derivante da un mero errore materiale di calcolo e per quanto riguarda le integrazioni discrezionali dell'Amministrazione Comunale.
2. In questa sede si rileva che la parte stabile del fondo ammonta a euro 66.650,00 e la parte variabile a euro 12.300,23 per complessivi euro 78.950,23, a cui occorre applicare la decurtazione dell'importo di euro 1.171,00 inerente il rispetto del limite del 2016 del salario accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del D.lgs. 25/05/2017, n° 75, addivenendo, così, a un importo del fondo risorse decentrate per l'anno 2018 definito in euro 77.779,23 (stabile € 66.650,00 – variabile € 11.129,23). Si prende atto che la costituzione del fondo rispetta, altresì, il disposto di cui all'art. 1, comma 456, della Legge n° 147/2013 – Legge di stabilità 2014 – in materia di diminuzione delle risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale per quanto attiene la riduzione di un importo pari alle riduzioni operate nell'anno 2014 per effetto dei vincoli ex art. 9, comma 2-bis, del D.L. 78/2010 (limite del fondo rispetto all'anno 2010 e decurtazione del medesimo per la diminuzione del personale in servizio), importo pari a zero per il Comune di Cumiana.
3. Le parti verificano che, sussistendo nella previsione di bilancio per l'anno 2018 le necessarie risorse, la parte variabile del fondo viene quantificata in euro 11.129,23 comprensiva di:
 - euro 4.437,00 quale integrazione dell'1,2% sul monte salari 1997 (l'integrazione massima, autorizzata dalla Giunta Comunale nella deliberazione richiamata al precedente comma 1, ammonta a € 5.608,00 cui è stata applicata la riduzione indicata al precedente comma 2 di € 1.171,00),
 - euro 2.000,00 quale compenso presunto per incentivi funzioni tecniche,
 - euro 4.692,23 derivante dal risparmio a consuntivo dello straordinario per l'anno 2017.
4. Le parti verificano, inoltre, che nella dotazione del fondo è ricompresa la risorsa specificatamente destinata al finanziamento delle alte professionalità previste dall'art. 10 CCNL 22.01.2004, come previsto dall'art. 32, comma 7, CCNL 22.01.2004, pari allo 0,2% del monte salari anno 2001, ammontante a euro 1.551,00, i cui presupposti, circa l'inserimento nel fondo delle risorse decentrate, sono stati dettagliatamente specificati nella determinazione del responsabile dell'Ufficio Risorse Umane n° 355/2018 e nella deliberazione della Giunta Comunale n° 107/2018.
5. Le parti prendono atto che:
 - la distribuzione del saldo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno 2017 non ha determinato residui da portare in aggiunta al fondo dell'anno in esame,



- lo specifico fondo delle risorse destinate alla liquidazione del lavoro straordinario per l'anno 2017, ammontante a complessivi euro 13.717,94, ha determinato residui da portare in aggiunta al fondo dell'anno 2018 per l'importo di euro 4.692,23.

6. Per gli anni 2019, 2020 e 2021 la ricognizione delle risorse di cui al presente articolo verrà effettuata in sede di assunzione della determinazione di costituzione del fondo per le risorse decentrate, previa autorizzazione dell'Amministrazione Comunale all'integrazione dell'importo derivante dall'1,2% del monte salari 1997 o di altri eventuali importi confluenti nella parte variabile, a mezzo di apposito atto.

7. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito dall'Amministrazione Comunale ai sensi del CCNL nei limiti dei vincoli posti dalla norma e tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive e indirizzi di merito, potrà essere modificato a seguito di sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni normative, giurisprudenziali e contabili; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse destinate alla performance organizzativa e individuale.

Articolo 4

Ripartizione e destinazione risorse anno 2018

Fondo parte stabile €. 66.650,00

(art. 67 cc. 1 e 2 CCNL 21.05.2018)

1. Come previsto dalla disciplina nazionale, questa parte del fondo, per il corrente anno, viene, prioritariamente, destinata al finanziamento dell'indennità di comparto da corrispondere al personale in servizio nell'anno, il cui importo, al netto della quota indicata all'art. 33, comma 4, lett. a) CCNL 22.01.2004 a carico delle risorse di bilancio, risulta pari a presunti euro 13.537,43.

2. La disponibilità maggiore di questa parte del fondo è riservata al finanziamento delle Progressioni Economiche Orizzontali storiche pari a presunti euro 26.099,93 oltre a euro 1.046,00 a titolo di differenziale PEO (art. 67, comma 2, lett. b) CCNL 21.05.2018) e, così, per complessivi presunti euro 27.145,93.

3. Per l'anno 2018 rientrano nell'utilizzo della parte stabile del fondo l'indennità di rischio, l'indennità per specifiche responsabilità (anagrafe, ufficio urbanistica, casa di riposo), l'indennità di turno e l'indennità di reperibilità, così come normati dall'art. 5 del CCDI 2017 sottoscritto in data 22.12.2017 ed allegato al presente contratto per farne parte integrante e sostanziale, per l'importo complessivo presunto di euro 15.150,00. Il predetto art. 5 del CCDI 2017 si intende approvato e validato nella sua efficacia, in regime di proroga, con la sottoscrizione del presente CCDI e per le parti non in contrasto con le norme del presente contratto, nel rispetto del principio dell'ultrattività dei CCDI precedentemente sottoscritti ai sensi dell'art. 5, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999.

4. Restano disponibili, pertanto e sulla parte stabile del fondo per il corrente anno, presunti euro 10.816,64 utilizzabili per eventuali nuove selezioni per l'attribuzione di progressioni economiche orizzontali (PEO), normate in un successivo articolo, tenendo presente che occorre accantonare parte di tali predette disponibilità per eventuali mobilità in entrata di personale già beneficiario di PEO presso l'ente di provenienza. Qualora non vengano effettuate nuove PEO il predetto importo di euro 10.816,64 confluirà nelle disponibilità per l'erogazione della produttività organizzativa e individuale. In relazione alle progressioni economiche orizzontali, per gli anni a partire dal 2019, le parti danno atto che verranno ridefiniti i parametri di cui al successivo art. 6, comma 2, sesto punto, con riferimento alla volontà dell'Amministrazione di effettuare nuove selezioni, nonché alle disponibilità delle risorse di parte stabile dei fondi per ciascun predetto anno.

5. Con decorrenza dal 31.12.2018, a valere dall'anno 2019 e per i successivi anni 2020 e 2021, rientrano nell'utilizzo della parte stabile del fondo le risorse per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 16/18 (rischio), dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 16/18, dell'indennità di servizio esterno polizia



Handwritten signatures and a small rectangular stamp with the number '5' are located at the bottom of the page.

municipale di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 16/18, del compenso remunerativo dei servizi di turno e reperibilità di cui agli articoli 23 e 24 del CCNL 16/18, ammontanti, tutti e complessivamente, a presunti euro 16.380,00 annui, così come normati dai successivi specifici articoli del presente atto.

Fondo parte variabile € 11.129,23

(art. 67 commi 3 e segg. CCNL 21.05.2018)

6. Questa parte del fondo viene destinata, per il corrente anno, all'attribuzione delle indennità non ricomprese nel fondo stabile e, in particolare:

- incentivi funzioni tecniche per l'importo presunto di euro 2.000,00,
- la somma residua viene destinata a specifici obiettivi di incremento della produttività organizzativa e individuale, quantificata, ad oggi, in presunti euro 9.129,23, cui verrà applicato il saldo algebrico degli eventuali residui che si creeranno a consuntivo sulle diverse specifiche destinazioni sia di parte stabile che variabile.

7. Per l'anno 2018 le parti concordano di procedere alla ripartizione delle risorse di cui al presente articolo con le medesime modalità già in vigore per l'anno 2017 facendo propri ed approvando, in questa sede e in regime di proroga, gli istituti giuridici economici contenuti nell'art. 5 del CCDI 2017 sottoscritto in data 22.12.2017 non in contrasto con il presente CCDI e allegato al presente per farne parte integrante e sostanziale e validandone, contestualmente, l'efficacia, nel rispetto del principio dell'ultrattività dei CCDI precedentemente sottoscritti ai sensi dell'art. 5, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999.

8. Con decorrenza dal 31.12.2018, a valere dall'anno 2019 e per i successivi anni 2020 e 2021, si concorda di procedere alla ripartizione delle risorse di cui al presente articolo con le modalità disciplinate dal presente contratto per tali anni di vigenza del CCDI, previa formale costituzione del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, da effettuarsi con determina successiva alla delibera della Giunta Comunale per la quantificazione delle risorse variabili, acquisito il parere del revisore e la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, fatta salva la possibilità di revisione annuale ai sensi dell'art. 1, comma 3.

9. Le parti prendono atto che risulta rispettato il disposto di cui all'art. 68, comma 3, del CCNL 16/18 sottoscritto in data 21 maggio 2018 (somma complessivamente destinata alla produttività presunti euro 15.645,77 – importo destinato alla produttività individuale, ai sensi del successivo art. 5 comma 7, 40% del predetto importo e, quindi, pari a presunti euro 6.258,31 - importo minimo da destinarsi alla performance individuale euro 3.090,00 pari ad almeno il 30% delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f) e g) di tale comma e con riferimento alle voci di cui al comma 2 lettere a), b), c), d), e) ed f) del medesimo art. 68, comma 2, come si evince dagli allegati alla determinazione del responsabile delle Risorse Umane n° 374 del 30 luglio 2018 di costituzione del fondo per le risorse decentrate).

Articolo 5

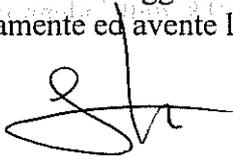
Criteri generali per l'attribuzione al personale dipendente non dirigente dei compensi legati alla valutazione (performance organizzativa e individuale)

(artt. 68 e 69 CCNL 21.05.2018)

1. Le parti prendono atto che i criteri per la valutazione dei dipendenti per la distribuzione dei compensi specificatamente diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi (performance organizzativa e individuale), rientrano nella valutazione permanente di tutti i dipendenti comunali all'interno del nuovo sistema della Performance Organizzativa approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n° 64 del 19/04/2018 e avente validità dal 2018.

2. Per quanto attiene la premialità maggiorata/aggiuntiva di cui all'art. 69 del CCNL 16/18 sottoscritto in data 21.05.2018, rubricato "Differenziazione del premio individuale", si statuisce quanto segue:

- la misura del 30% della maggiorazione del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ed avente la valutazione più elevata,



- il numero di un dipendente, per ciascun anno e per l'intero ente, del premio di maggiorazione;

- successivamente alla valutazione del personale dipendente, secondo il sistema approvato dall'Ente con la definizione del premio per la produttività complessiva – organizzativa e individuale - spettante a ciascun dipendente, si definisce il valore medio della performance individuale (somma di tutti gli importi attribuiti quale performance individuale a ciascun dipendente diviso il numero dei dipendenti beneficiari), su tale valore medio viene calcolata la parte di performance individuale che sarà pari al 40% del valore medio della performance nel suo complesso (organizzativa e individuale secondo quanto stabilito al successivo comma 7 del presente articolo) (esempio: performance media complessiva organizzativa e individuale € 100,00 – performance individuale data dal calcolo del 40% su € 100,00 e, quindi, pari a € 40,00 – 30% sulla performance individuale € 12,00 derivante dal calcolo del 30% su €. 40,00),

- l'importo della maggiorazione così definito (da esempio € 12,00) verrà decurtato dal totale della produttività individuale complessiva per tutti i dipendenti riducendo, del pari e proporzionalmente rispetto alla valutazione di ciascuno, la produttività individuale dei restanti dipendenti,

- successivamente, al fine del rispetto del 30% della maggiorazione, verrà riparametrata la maggiorazione sul nuovo valore medio pro-capite della produttività individuale a seguito della decurtazione di quanto necessario a erogare la medesima maggiorazione, stante il fatto che la predetta decurtazione del valore medio pro-capite, di fatto, riduce la base di calcolo per la maggiorazione,

- in caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione è attribuita secondo i seguenti criteri così come in ordine indicati: a) valutazione media del triennio precedente più elevata, b) maggiore anzianità di servizio nella P.A., c) maggiore età,

- gli eventuali resti produrranno economie del fondo per l'anno considerato da inserire nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo quali risorse variabili alla stregua del risparmio derivante dal fondo per lo straordinario.

3. Non partecipano alla distribuzione delle risorse i dipendenti dell'ente assunti a tempo determinato per un periodo inferiore a 6 mesi con riferimento all'anno di contrattazione, nonché il personale a tempo indeterminato nel caso di assenza, per qualsiasi motivazione (esclusi congedo ordinario, festività soppresse, riposo compensativo, donazione sangue, donazione midollo ovvero o organi, permessi sindacali, congedo maternità paternità e parentale, permessi legge 104 tranne congedo biennale, assenze per infortuni sul lavoro, assenze per gravi patologie quali emodialisi, chemioterapia, trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS), per un periodo annuo complessivo superiore a mesi nove, anche se tale assenza non risulta consecutiva.

4. Ai sensi dell'art. 55, comma 11, CCNL 21.05.2018 i trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti in servizio a tempo parziale in misura frazionata o direttamente proporzionale al regime orario adottato; il compenso dovrà essere, altresì, riproporzionato in relazione al periodo di servizio derivante da cessazioni o nuove assunzioni col limite minimo di tre mesi di servizio.

5. Non hanno diritto alla partecipazione al premio i dipendenti che nel corso del biennio precedente hanno ricevuto anche un solo provvedimento disciplinare con sanzione superiore al richiamo scritto.

6. La modalità di calcolo del compenso per la produttività organizzativa e individuale dovrà tenere conto dei resti derivanti da valutazione inferiori al massimo punteggio attribuibile e da quanto disposto al successivo articolo 18 comma 7; i resti dovranno essere redistribuiti, in relazione al punteggio ottenuto, ai singoli dipendenti (importo totale destinato alla produttività: somma delle valutazioni di tutti i dipendenti interessati x punteggio attribuito ad ogni singolo dipendente x percentuale part time o periodo di servizio superiore a tre mesi per cessazioni o assunzioni, riduzione per le decurtazioni di cui all'art. 18, comma 7 del presente CCDI – il tutto da ricordarsi, a partire dal l'anno 2018, al disposto di cui al comma 2 del presente articolo in materia di differenziazione del premio individuale).



7. Si stabilisce che la decorrenza dei criteri fissati con il presente articolo è dall'anno 2018 e che la quota dell'importo destinato alla produttività complessiva (performance) sia ripartito nel seguente modo: 40% performance individuale e 60% performance organizzativa.

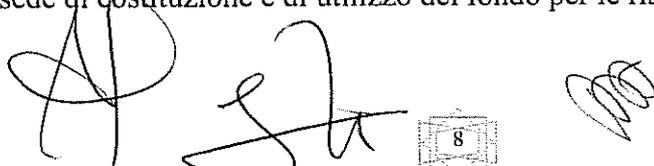
Articolo 6
Progressioni Economiche Orizzontali – criteri e limiti
(art. 16 CCNL 21.05.2018)

1. Con il presente articolo si disciplinano i criteri, con decorrenza dall'anno 2018, per l'accesso alle selezioni per l'attribuzione della progressione economica orizzontale (PEO) immediatamente successiva a quella posseduta, nei seguenti punti:

- servizio effettivo, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato pieno o part-time e nella posizione economica immediatamente inferiore, di almeno 24 mesi di servizio su posto dotazionale alla data di decorrenza della PEO reso anche presso Amministrazioni di provenienza in caso di mobilità; per le progressioni successive al corrente anno la permanenza nella posizione economica precedente dovrà essere di almeno 24 mesi ai sensi del richiamato art. 16 del CCNL 16/18,
- assenza di sanzioni disciplinari di gravità superiore al richiamo scritto nel biennio precedente alla data di decorrenza della progressione,
- avere prestato servizio, nell'anno solare precedente, per almeno 3/12 del debito orario annuale,
- aver conseguito almeno il 70% del punteggio massimo attribuibile nella valutazione individuale media riferita ai 3 anni precedenti; per il personale pervenuto all'ente tramite processi di mobilità si debbono acquisire le valutazioni degli anni precedenti direttamente dall'Ente di provenienza.

2. Il presente comma disciplina l'attribuzione dei punteggi e la formazione della graduatoria nelle misure e con le modalità di cui ai seguenti criteri aventi validità dall'anno 2018:

- punteggio nella valutazione individuale pari alla media riferita al triennio precedente fino al limite minimo del 70%, con attribuzione della pesatura al 51%,
- esperienza e professionalità acquisite corrispondenti all'anzianità nella categoria economica di appartenenza prima della selezione anche per servizio reso in altra Pubblica Amministrazione a seguito di processi di mobilità e alla data del 1° gennaio dell'anno oggetto di valutazione – due punti per ogni anno con attribuzione della pesatura al 49%,
- dovrà essere redatta una graduatoria unica per tutto il personale a prescindere dalla categoria di appartenenza,
- la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente nel limite della percentuale nel seguito indicata,
- a parità di punteggio viene data la precedenza, in ordine, al dipendente con la maggiore anzianità nella categoria economica in godimento prima della PEO anche per servizio reso presso altra Pubblica Amministrazione, in subordine con la maggiore anzianità di servizio anche reso presso altra Pubblica Amministrazione e, infine e ancora in ulteriore subordine, al dipendente più anziano d'età,
- la PEO è attribuita a una quota limitata di dipendenti, nel limite, per l'anno 2018, dell'80% delle risorse stabili disponibili per tale anno a seguito della presente contrattazione e successivamente al finanziamento degli altri istituti economici normati con il presente atto e di cui agli specifici articoli che ricadono nella parte stabile del fondo, nonché nel rispetto di quanto disposto al comma 4 del precedente articolo 4; l'importo definito per il finanziamento delle PEO, avendo a riferimento i criteri di cui sopra, ammonta a presunti euro 4.300,00 per il corrente anno (decorrenza 1° luglio 2018), da arrotondarsi in eccesso al fine di permettere la progressione al dipendente che vi rientri parzialmente, e che, rapportati all'intero anno, produrranno una spesa annua presunta di euro 8.600,00 circa (da arrotondarsi in eccesso al fine di permettere la progressione al dipendente che vi rientri parzialmente) a decorrere dal 2019; per i successivi anni, nel caso in cui l'Amministrazione Comunale intenda effettuare progressioni economiche orizzontali, i parametri di cui al precedente periodo del presente punto dovranno essere ridefiniti e ricontrattati alla luce delle disponibilità di risorse di parte stabile da definirsi in sede di costituzione e di utilizzo del fondo per le risorse decentrate,



- per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza, qualora per gli anni relativi a tali assenze non vi siano valutazioni, la media delle stesse viene calcolata in relazione agli anni disponibili.

3. I requisiti per l'ammissione alla procedura e per la valutazione ai fini dell'inserimento nella graduatoria dovranno essere posseduti al 1° gennaio dell'anno per il quale viene effettuata la selezione. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1° gennaio dell'anno in contrattazione, salvo diverso accordo che intervenga tra le parti volto alla definizione di una data di decorrenza in corso d'anno; nel caso del corrente anno 2018, alla luce dell'entrata in vigore del CCNL 16/18 dal 22.05.2018, il medesimo viene riconosciuto a partire dal 1° luglio 2018.

4. Non può essere attribuita la PEO al personale che, alla data di decorrenza delle PEO:

- è collocato su posizioni extradotazionali in quanto posto fuori ruolo,

- è collocato in aspettativa in quanto titolare di incarico dirigenziale o di alta specializzazione ai sensi dell'art. 110, comma 5, del D.lgs. 267/2000 e ss. mm. e ii.,

- è collocato in aspettativa in quanto titolare di incarico ai sensi dell'art. 90 del D.lgs. 267/2000 e ss. mm. e ii.,

- è collocato in aspettativa per qualunque motivo, compreso il congedo straordinario retribuito ex art. 42, commi 5 e seguenti, del D.lgs. 151/2001, come modificato dall'art. 4, comma 1, lett. b), del D.lgs. 119/2011.

5. Il dipendente interessato non dovrà presentare formale istanza di ammissione alla procedura di selezione in quanto l'ammissione avviene d'ufficio sulla base delle regole stabilite con il presente articolo e in relazione ai dati e ai documenti presenti nel fascicolo personale.

6. Si approva l'allegata scheda tecnica per la verifica dei requisiti connessi all'accesso alla selezione e per l'attribuzione dei punteggi volti alla formazione della graduatoria, quale parte integrante e sostanziale del presente contratto collettivo decentrato integrativo.

Articolo 7 **Indennità di turno** **(art. 23 CCNL 21.05.2018)**

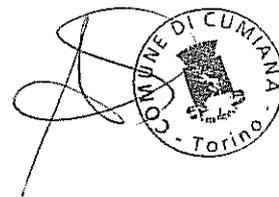
1. Si rimanda a quanto stabilito dal CCNL 21.05.2018 art. 23 per la corresponsione dell'indennità di turno per l'anno 2018, già impegnata al Piano Esecutivo di Gestione per il triennio 2018/2020, esercizio finanziario 2018, con determinazione del responsabile del settore amministrativo n° 111/2018, per un importo annuo massimo pari a presunti euro 5.000,00.

2. Per gli anni 2019, 2020 e 2021 si fa riferimento alla specifica determinazione che verrà assunta nell'anno di competenza.

Articolo 8 **Indennità di reperibilità** **(art. 24 CCNL 21.05.2018)**

1. Si rimanda a quanto stabilito dal CCNL 21.05.2018 art. 24 per la corresponsione dell'indennità di reperibilità per l'anno 2018, già impegnata al Piano Esecutivo di Gestione per il triennio 2018/2020, esercizio finanziario 2018, con determinazioni dei responsabili dei settori interessati (tecnico e polizia municipale) n° 95/2018 e n° 99/2018, per un importo complessivo annuo massimo pari a presunti euro 7.000,00.

2. Per gli anni 2019, 2020 e 2021 si fa riferimento alle specifiche determinazioni che verranno assunte nell'anno di competenza.



Articolo 9
Indennità condizioni di lavoro
(art. 70-bis CCNL 21.05.2018)

1. Con decorrenza dal 31.12.2018, a valere dall'anno 2019 e per i successivi anni 2020 e 2021, l'indennità condizioni di lavoro correlata al rischio è corrisposta al personale che svolge mansioni riportate dalle condizioni di rischio della normativa disciplinante la materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

2. Possono dare titolo alla corresponsione dell'indennità condizioni di lavoro correlata al rischio le prestazioni che comportano una esposizione diretta e continua:

- con sostanze chimiche e biologiche,
- con catrame – bitume – olii e loro derivati,
- lavori di necrofori fossori e necrofori,
- lavori di manutenzione strade, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza significativa di traffico,
- conduzione cucine.

3. E', comunque, esclusa l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro correlata al rischio per le figure professionali che svolgono attività amministrativa.

4. Tale indennità è corrisposta nella misura di euro 1,40 giornalieri, per il periodo di effettiva esposizione al rischio.

5. Si individuano le seguenti prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale:

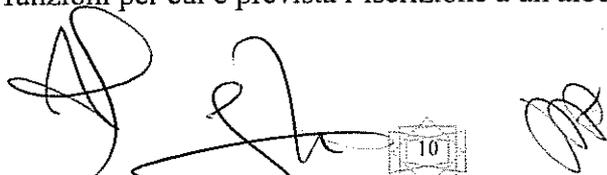
- n° 3 operatori in servizio presso l'area tecnica e manutentiva categoria giuridica B tempo pieno e indeterminato, per il rischio connesso all'uso di attrezzature di lavoro, contatto con catrame, lavori di necroforo manutenzione strade verde pubblico in presenza di traffico significativo,
- viene quantificato in presunti euro 360,00 il compenso annuo lordo per ciascuna figura, da rapportarsi all'effettiva presenza in servizio e ai giorni di esposizione al rischio, per un totale complessivo presunto annuo di euro 1.080,00.

6. Per l'anno 2018 si fa riferimento a quanto normato nell'art. 5 del CCDI 2017 sottoscritto in 22.12.2017, allegato al presente contratto per farne parte integrante e sostanziale, che prevede l'erogazione dell'indennità di rischio per l'importo mensile di euro 30,00 da rapportarsi all'effettiva presenza in servizio e per tre dipendenti in forza presso il settore tecnico per una spesa complessiva annua presunta di euro 850,00. Con la sottoscrizione del presente CCDI si approva e conferma, in regime di proroga e validandone l'efficacia anche per il corrente anno, il richiamato articolo 5 del CCDI 2017 nelle parti non in contrasto con il presente contratto, nel rispetto del principio dell'ultrattività dei CCDI precedentemente sottoscritti ai sensi dell'art. 5, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999.

Articolo 10
Indennità specifiche responsabilità
(art. 70-quinquies CCNL 21.05.2018)

1. Per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies – comma 1 – del CCNL 21.05.2018, si intendono le seguenti attività:

- direzione o coordinamento di un ufficio e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa,
- coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa,
- direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria,
- svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione a un albo professionale.



2. In relazione alle attività di cui al precedente comma 1, vengono riconosciute, con decorrenza dal 31.12.2018, a valere dall'anno 2019 e per i successivi anni 2020 e 2021, le seguenti indennità:

- a due figure professionali in servizio presso l'ufficio edilizia privata di categoria C, in servizio a tempo pieno e indeterminato, l'indennità annua di euro 300,00 ciascuno per un importo complessivo di euro 600,00,

- al coordinatore dei dipendenti della casa di riposo, in servizio a tempo parziale e indeterminato, l'indennità annua di euro 1.000,00, già rapportata alla percentuale di part time reso dal medesimo.

3. Al personale in servizio presso l'ufficio demografico, n° 3 dipendenti a tempo indeterminato e part time in qualità di ufficiali di stato civile e anagrafe, viene riconosciuta, ai sensi dell'art. 70-quinquies - comma 2 - del CCNL 16/18 e con decorrenza dal 31.12.2018, a valere dall'anno 2019 e per i successivi anni 2020 e 2021, l'indennità annua di euro 250,00 per due figure e di euro 200,00 alla restante figura. Tali importi risultano già rapportati alla percentuale di part time reso dai dipendenti interessati.

4. Il totale degli istituti contrattuali economici di cui ai precedenti commi ammonta a complessivi euro 2.300,00 annui.

5. Per l'anno 2018 si fa riferimento a quanto normato nell'art. 5 del CCDI 2017 sottoscritto in data 22.12.2017, allegato al presente contratto per farne parte integrante e sostanziale, che prevede l'erogazione dell'indennità di cui al presente articolo relativamente ai precedenti commi 2 e 3. Con la sottoscrizione del presente CCDI si approva e conferma, in regime di proroga, in ogni sua parte e validandone l'efficacia anche per il corrente anno, il richiamato articolo 5 del CCDI 2017 nelle parti non in contrasto con il presente contratto, nel rispetto del principio dell'ultrattività dei CCDI precedentemente sottoscritti ai sensi dell'art. 5, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999.

Articolo 11

Indennità servizio esterno di vigilanza polizia municipale (art. 56-quinquies CCNL 21.05.2018)

1. Ai sensi dell'art. 56-quinquies del CCNL 16/18 è istituita, con decorrenza dal 31.12.2018, a valere dall'anno 2019 e per i successivi anni 2020 e 2021, l'indennità per il servizio esterno di vigilanza del personale addetto alla polizia municipale.

2. La misura di tale indennità è pari a euro 1,00 giornalieri ed è erogabile ai soli dipendenti privi di posizione organizzativa alle seguenti condizioni:

- la prestazione lavorativa del servizio di vigilanza esterno deve essere ordinaria, giornaliera e continuativa in servizi organizzati presso zone particolarmente sensibili, così come individuate dalla Giunta Comunale nella deliberazione n° 132 del 25/10/2018 di definizione delle direttive alla delegazione trattante di parte datoriale per la redazione del presente contratto collettivo decentrato integrativo, oltre alle esigenze d'ufficio e/o di servizio che si possono manifestare in relazione alle specifiche competenze del settore,

- la prestazione deve essere commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno in strada da attestarsi a cura del responsabile del settore, certificante la sede del servizio, le motivazioni e le ore di servizio esterno prestate, nel rispetto delle indicazioni contenute nel parere dell'ARAN disposto con nota prot. in uscita n° 0017583/2018 del 16.11.2018.

3. La quantificazione della somma totale massima di spesa relativa al presente istituto contrattuale si presume pari a complessivi euro 1.000,00 annui.

Articolo 12

Incentivi funzioni tecniche e amministrative

1. I compensi inerenti gli incentivi per le funzioni tecniche, ai sensi del D.lgs. 50/2016 e ss.mm. e ii., risultano inseriti nella costituzione del fondo per le risorse decentrate per il corrente anno nella misura presunta di euro 2.000,00 comprensivi di contributi e Irap a carico Ente (tale importo potrà essere anche in aumento senza, tuttavia, incidere sul fondo delle risorse decentrate del personale).



l'esclusione rispetto al tetto di riferimento relativo all'anno 2016, come stabilito dall'art. 23 – comma 2 – del D.lgs. 75/2017 e con decorrenza dall'anno 2018). L'erogazione degli stessi dovrà avvenire nel rispetto dei disposti del regolamento in tale materia, approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n° 119 del 20/09/2018. L'ufficio contabilità provvederà ad accantonare le somme annue necessarie per l'erogazione dei compensi di cui trattasi tramite il meccanismo del fondo pluriennale vincolato definito dal D.lgs. 118/2011 e ss. mm. e ii.

2. Per le limitazioni e le modalità di riconoscimento ed erogazione degli emolumenti di cui al presente articolo, si rimanda al successivo articolo 18, commi 6 e 7.

Articolo 13

Fondo lavoro straordinario

1. Il fondo per la remunerazione del lavoro straordinario viene annualmente definito con apposita determinazione del responsabile del settore segreteria e servizi generali, al quale risultano attribuite le competenze in materia di gestione giuridica del personale. Per l'anno 2018, tale fondo, ammonta a euro 13.717,94 ed è stato costituito con la determinazione n° 90 del 1° marzo 2018.

2. Per gli anni 2019, 2020 e 2021 si fa riferimento alla specifica determinazione che verrà assunta nell'anno di competenza.

Articolo 14

Rimborso spese lavaggio divise settore polizia municipale e tecnico

1. Viene istituito, per gli anni 2019, 2020 e 2021, il rimborso annuo, a carico delle risorse di bilancio, delle spese per il lavaggio delle divise dei settori tecnico e polizia municipale nella misura massima di euro 200,00 per ciascun dipendente interessato, da erogarsi a seguito di presentazione di apposita istanza del dipendente con l'allegazione della documentazione fiscale comprovante la spesa sostenuta e previa determinazione di liquidazione a cura del responsabile del settore di competenza.

2. I dipendenti interessati a tale beneficio risultano essere in numero di quattro presso il settore polizia municipale e di ulteriori quattro presso il settore tecnico manutentivo per una spesa massima totale annua presunta di euro 1.600,00.

Articolo 15

Festività soppresse

1. Viene confermata la possibilità di fruire delle quattro giornate di festività soppresse annuali. Esse devono essere fruite entro il 31 Dicembre di ogni anno e non sono frazionabili.

Articolo 16

Previdenza complementare polizia municipale (artt. 56-quater e 73 CCNL 21.05.2018)

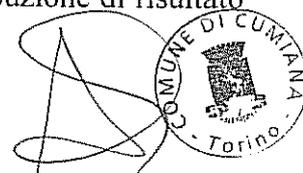
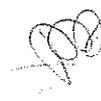
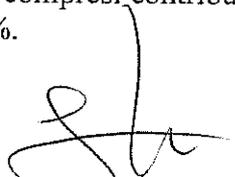
1. Con decorrenza dall'anno 2018 è stata prevista, già nel CCDI 2017 sottoscritto in via definitiva in data 22.12.2017, l'attivazione della previdenza complementare da finanziarsi a carico delle risorse di bilancio derivanti dai proventi delle sanzioni al codice della strada di cui all'art. 208 del D.lgs. 285/92 e da attivarsi tramite il Fondo Negoziale di Previdenza Complementare Perseo-Sirio ai sensi degli artt. 56-quater comma 1 lett. a) e 73 del CCNL 16/18 sottoscritto in data 21.05.2018. Con il presente contratto le parti confermano la disposizione contrattuale di cui trattasi e concordano che l'importo pro capite stabilito nel richiamato CCDI 2017 non inferiore a € 1.200,00, risulta definito al lordo del contributo di solidarietà pari al 10% del medesimo.

Articolo 17
Servizio sostitutivo di mensa
(artt. 45 e 46 CCNL code contrattuali 14.09.2000)

1. Si conferma, a decorrere dall'anno 2018, il servizio sostitutivo di mensa così come istituito dal CCDI 2017 sottoscritto, in via definitiva, in data 22.12.2017 e dallo specifico regolamento approvato con deliberazione della Giunta Comunale n° 76 del 10/05/2018.

Articolo 18
Area delle Posizioni Organizzative
(artt. 13 – 14 – 15 CCNL 21.05.2018)

1. Il contratto collettivo nazionale di lavoro per il triennio 2016/2018 sottoscritto, in via definitiva, in data 21.05.2018, disciplina, agli artt. 13 – 14 e 15 la parte giuridica ed economica degli incaricati di posizione organizzativa.
2. Con il presente comma si statuisce che la retribuzione di risultato degli incaricati delle posizioni organizzative è pari al 15% dell'ammontare complessivo del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni medesime che risulta essere a carico delle risorse di bilancio e che ammonta, attualmente, a complessivi €. 31.875,00. Il presente disposto avrà decorrenza dal 31.12.2018 a valere dall'anno 2019, previo confronto tra le parti, ai sensi dell'art. 5 del CCNL 16/18, sui criteri del nuovo Sistema di pesatura delle PO.
3. La valutazione delle singole posizioni organizzative al fine della determinazione della retribuzione di risultato sarà effettuata ai sensi del nuovo sistema della Performance Organizzativa approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n° 64 del 19/04/2018, avente validità dal 2018 e con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).
4. 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.
5. La modalità di calcolo della retribuzione di risultato dovrà tenere conto dei resti derivanti da valutazioni inferiori al massimo punteggio attribuibile che dovranno essere redistribuiti, in relazione al punteggio ottenuto, ai titolari di P.O. (importo totale destinato alla retribuzione di risultato: somma delle valutazioni sufficienti delle P.O. x punteggio attribuito ad ogni singola P.O.).
6. Ai titolari di posizione organizzativa cui è stata attribuita la retribuzione di posizione e di risultato beneficiari, altresì, dei compensi che specifiche disposizione di legge espressamente prevedano a favore di tale personale - indicate alla lettera "h" del comma 1 dell'art. 18 del CCNL 21.05.2018 (nel caso del comune di Cumiana gli incentivi per funzioni tecniche secondo le previsioni dell'art. 113 del D.lgs. 50/2016 e ss. mm. e ii. e di cui al precedente art. 12 del presente CCDI) e nel rispetto di quanto disposto dall'art. 7 comma 4 lett. "j" – vengono agli stessi erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato solo nel caso in cui le relative attività non siano connesse a responsabilità già remunerate attraverso le retribuzioni di posizione e di risultato riconosciute ai medesimi.
7. Con riferimento agli emolumenti di cui ai precedenti commi, da erogarsi a favore dei titolari di posizione organizzativa, si stabiliscono le seguenti limitazioni:
 - fino all'importo di €. 4.000,00, compresi contributi e IRAP a carico del dipendente, la retribuzione di risultato viene erogata per intero,
 - da €. 4.000,01 fino €. 10.000,00, compresi contributi e IRAP a carico del dipendente, la retribuzione di risultato viene ridotta del 20%,
 - oltre €. 10.000,00, compresi contributi e IRAP a carico del dipendente, la retribuzione di risultato viene ridotta del 50%.



Per il restante personale non titolare di posizione organizzativa si definisce quanto segue:

- fino all'importo di €. 1.000,00, compresi contributi e IRAP a carico del dipendente, il compenso per la produttività viene erogato per intero,
- da €. 1.000,01 fino a €. 3.000,00, compresi contributi e IRAP a carico del dipendente, il compenso per la produttività viene ridotto del 20%,
- oltre €. 3.000,00, compresi contributi e IRAP a carico del dipendente, il compenso per la produttività viene ridotto del 50%.

La decurtazione della retribuzione di risultato o del compenso per la produttività viene effettuata in sede di erogazione della produttività per l'anno considerato avendo a riferimento gli importi degli incentivi nello stesso anno erogati ai dipendenti interessati.

8. La disciplina delle limitazioni di cui ai precedenti commi 6 e 7 si applica, anche, agli ulteriori eventuali compensi di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL 16/18.

Articolo 19 **Limitazioni al part time** **(art. 53 CCNL 21.05.2018)**

1. Con riferimento all'art. 53 CCNL 21.05.2018 e ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. n), di cui al medesimo contratto, si prende atto del rispetto dei disposti nello stesso contenuti in materia di limitazioni alla concessione del part time, in relazione al combinato disposto di cui ai commi 2, 8 e 9 dell'articolo 53, dando atto che il superamento della percentuale del 25% (comma 2 art. 53, per la categoria B) e del 35% (comma 8 art. 53, per le categorie A e C) risulta rispettoso di quanto disposto dal comma 9 del medesimo richiamato articolo 53.

Articolo 20 **Istituti già normati e da normare**

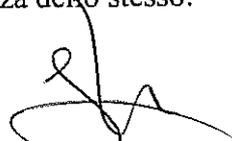
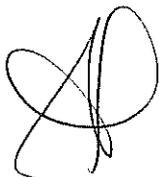
1. Si stabilisce che gli istituti già disciplinati da precedenti CCDI e/o atti amministrativi diversi restano in vigore e non vengono disapplicati, purché non in contrasto con il CCNL 16/18 coordinato con i precedenti contratti nazionali di lavoro del comparto Funzioni Locali e/o non ricontrattati con il presente contratto.

2. Le disposizioni del CCNL 16/18 coordinato con i precedenti contratti nazionali di lavoro del comparto Funzioni Locali non disciplinate dal presente contratto collettivo decentrato integrativo e/o da precedenti CCDI e/o atti amministrativi diversi, qualora non in contrasto, questi ultimi, con le norme successivamente adottate, verranno contrattati per stralci, così come indicato dall'ARAN nel "Manuale per la trasmissione dei contratti integrativi all'A.Ra.N. e al CNEL (art. 40 bis, comma 5, D.lgs. 165/2001)", nelle successive sessioni negoziali e/o su richiesta delle parti (con particolare riferimento, ma non in via esaustiva, ai capi II, III e VI del CCNL 16/18 sottoscritto, in via definitiva, in data 21.05.2018).

Articolo 21 **Interpretazione autentica** **(art. 3 comma 5 CCNL 21.05.2018)**

1. Le parti danno atto che, qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente CCDI, si effettuerà tempestivamente un incontro per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio di vigenza del CCDI.

2. Le parti si riservano la possibilità di apportare, ove necessario, modifiche al presente contratto durante il periodo di vigenza dello stesso.



Articolo 22
Procedure di sottoscrizione e stipula
(art. 8 CCNL 21.05.2018)

1. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal Revisore dei Conti secondo quanto previsto dall'art. 2 del D.lgs. 30 luglio 1999, n° 286, previa trasmissione del presente atto e della relazione illustrativa e tecnico-finanziaria.
2. A seguito del parere favorevole del Revisore dei Conti la delegazione trattante di parte datoriale verrà autorizzata, con apposito provvedimento della Giunta, alla sottoscrizione definitiva del presente contratto con le OO.SS.TT. e le RR.SS.UU. aziendali.
3. L'eventuale mancata sottoscrizione da parte dei rappresentanti delle OO.SS.TT. componenti la parte sindacale non inficia, comunque, l'efficacia del CCDI, purché sia stato sottoscritto dalla maggioranza delle RR.SS.UU.

La delegazione trattante di parte sindacale UIL e la RSU di parte UIL contraente non concordano con le modifiche inserite nella contrattazione decentrata 2018/2021 ritenendo che tali modifiche non rispecchino l'equità e la giusta ripartizione delle risorse decentrate per i dipendenti pertanto non firmano la stessa e concordano invece in toto con la piattaforma presentata dall'amministrazione, chiedendo a tal fine alla giunta comunale di Cumiana di portare avanti tale proposta alla quale apporranno la loro firma.

La presente dichiarazione è parte integrante del Contratto integrativo decentrato 2018/2021.

L'OOSS CGIL FP dichiara la propria contrarietà rispetto alla decisione presa in merito alle progressioni orizzontali, in particolare ritiene profondamente sbagliato ed iniquo prevedere la costituzione di una graduatoria unica per l'assegnazione delle progressioni orizzontali in quanto tale decisione rischia fortemente di penalizzare le qualifiche più basse, in particolare la cat. A, pertanto la scrivente non firma il CCID anni 2018/2021.

Si prende atto della deliberazione della Giunta Comunale n° 146 del 13 dicembre 2018 inerente l'autorizzazione alla delegazione trattante di parte datoriale alla sottoscrizione definitiva del suesteso CCDI.

Letto, confermato e sottoscritto.

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE

Segretario generale dott.ssa Alessandra FERRARA


IL SEGRETARIO COMUNALE



DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

per la struttura territoriale FP C.G.I.L.: sig. ZANGROSSI Daniele (assente)

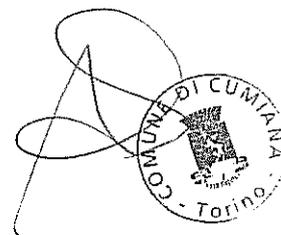
per la struttura territoriale C.I.S.L. FP: (assente)

per la struttura territoriale U.I.L. FPL: sig. CUTAIA Maurizio (assente)

per la struttura territoriale C.S.A. Regioni Autonomie Locali: (assente)





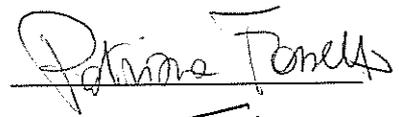


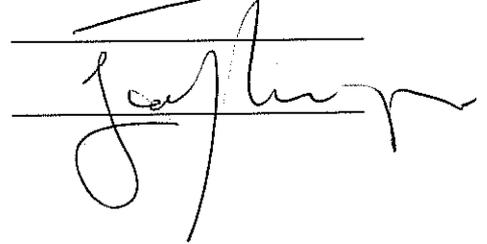
per le rappresentanze sindacali unitarie aziendali (RR.SS.UU.):

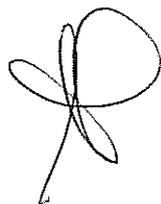
sig.ra FASSETTA Patrizia

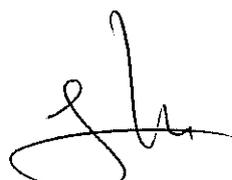
sig. GANGI DINO Gianfranco

sig. GAY Maurizio











COMUNE di CUMIANA

Città Metropolitana di Torino
Medaglia d'oro al valore civile

ACCORDO DECENTRATO DEFINITIVO SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE - ANNUALITÀ 2017 -

Il giorno 22 Dicembre 2017, nella sala del Segretario Comunale, alle ore 09,00

Presenti i sigg.ri:

CUTAIA Maurizio -UIL FPL -si no

MARTELLOTTA Manuela -si no

GANGI DINO Gianfranco - RSU -si no

OSTORERO Silvano - RSU -si no

FASSETTA Patrizia - RSU -si no

E, per la parte pubblica: FERRARA d.ssa Alessandra
- Segretario Generale

A seguito di autorizzazione espressa dalla Giunta Comunale con delibera n. 165 del 21.12.2017 presso la Sede del Comune di Cumiana, le parti hanno sottoscritto l'allegato Accordo decentrato integrativo sull'utilizzo delle risorse- annualità 2017.

La parte pubblica dà atto alla parte sindacale che sono in fase di definizione verifiche volte alla quantificazione delle contrattazioni degli anni precedenti; tali verifiche si concluderanno approssimativamente agli inizi dell'anno 2018. Delle risultanze verrà data compiuta notizia alle parti sindacali e l'eventuale rilevanza a credito o a debito degli accertamenti effettuati saranno oggetto di successiva definizione, compatibilmente con le disposizioni normative vigenti.

Le parti concordano di dare seguito, anche all'esito delle risultanze di quanto sopra, dall'anno 2018, dell'attivazione dei seguenti servizi:

- Istituzione del buon pasto sostitutivo nella quota di € 5,29 come valore nominale a carico dell'amministrazione ai sensi della vigente normativa (art 46 CCNL 2000)

~~compatibilmente con i vincoli di bilancio e finanziari e di norma con decorrenza da~~





COMUNE di CUMIANA

Città Metropolitana di Torino
Medaglia d'oro al valore civile

1.1.2018, su cui compete all'amministrazione la definizione mediante redazione di apposito regolamento.

- Istituzione della Previdenza complementare ex art 208 del CDS per la quota non inferiore a € 1200 pro capite suscettibile di eventuale rivalutazione rispetto ai proventi derivanti dalle sanzioni al CDS così come previsto dalla legge 120 del 30.7.2010.

- Istituzione del lavaggio divise ai dipendenti aventi titolo mediante definizione di un budget massimo annuo che non può superare € 400,00 e rimborso mediante presentazione da parte dell'avente titolo di idonea pezza giustificativa per lavaggio indumenti esclusivamente appartenenti alle divise indossate (ad oggi appartengono a questa categoria la PM e gli operai).

Le parti concordano di demandare all'anno 2018 la definizione inerente il nuovo regolamento sugli incentivi alle funzioni tecniche ex art 113 del d.lgs 50/16, in attesa dell'evoluzione della normativa.

Si concorda per l'anno 2018 la possibilità di effettuare progressioni economiche orizzontali per il Comune di Cumiana, compatibilmente con la disponibilità delle risorse stabili disponibili.

Si concorda di valutare per l'anno 2018, sempre in relazione alla disponibilità economica di bilancio, l'eventuale aumento economico delle attuali PO, anche in vista della revisione delle relative pesature.

Art 1 Oggetto dell'accordo

Il presente accordo collettivo decentrato si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Cumiana e disciplina le materie demandate alla contrattazione decentrata, non già disciplinate da precedenti accordi integrativi.

Il presente accordo è valido per la parte economica anno 2017.

Art. 2/Interpretazione autentica delle clausole controverse

Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente accordo, le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica, sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.



COMUNE di CUMIANA

Città Metropolitana di Torino
Medaglia d'oro al valore civile

Art. 3 Costituzione del fondo

La determinazione del fondo di cui all'art. 15 del C.C.N.L. 1 aprile 1999, costituito dalle risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, è avvenuto nel rispetto della normativa vigente.

Le risorse decentrate per l'anno 2017 sono state quantificate in € 68.926,00 di cui € 64.053,00, di parte stabile, mentre € 4.873,00 di risorse variabili.

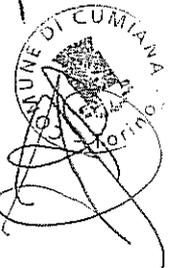
Art.4 Criteri di utilizzo del fondo

Le risorse finanziarie costituenti il fondo di cui al precedente articolo, sono destinate alle finalità previste dall'art. 17 dello stesso CCNL 1 o aprile 1999, secondo quanto riportato nell'allegata tabella.

Art. 5 Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Nell'ambito delle risorse annuali previste, resta confermata la vigente disciplina e le modalità di utilizzazione delle risorse per la corresponsione di compensi relativi in particolare a:

- ✓ A- Costo classificazione personale di cui all'art. 7, comma 3 e 4 del CCNL 31.3.99;
- ✓ B- Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, art. 17, comma 2 lett.
- ✓ f) del CCNL 1.4.99 per € 300,00 (per due persone dell'UTC), ed € 1.000,00 (per addetto casa riposo);
- ✓ C- Indennità di particolari categorie di lavoratori, art. 17, comma 2 lett. i) del CCNL 1999, così come integrato dall'art. 36, c. 2 del CCNL del 22.1.2004 per € 500,00 per due addetti all'Ufficio demografici, MENTRE NEL 2018 saranno pari a tre);
- ✓ D - L'indennità di reperibilità per € 8.000,00 complessivi;
- ✓ E) indennità di turno per € 5800,00 complessivi
- ✓ F) indennità di rischio per € 720,00
- G) rilevazione ISTAT dipendente anagrafe € 567,00
- H) Fondo per la produttività collettiva e per programmi e piani di lavoro e miglioramento dei servizi. L'importo è pari ad € 8.532,32 oltre ad € 2806,00 di economie fondo





COMUNE di CUMIANA

Città Metropolitana di Torino
Medaglia d'oro al valore civile

straordinario anno precedente, per un totale di € 11.338,32. Le somme non utilizzate o derivanti da eventuali risparmi dall'applicazione della disciplina del lavoro straordinario ai sensi dell'art. 14, c. 4 CCNL 114/99 o non utilizzate, ai sensi dell'art. 17, c. 5 del CCNL 1/4/99 verranno definite in sede di CCDI 2018.

Art.6 Lavoro straordinario

Per l'anno 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate al lavoro straordinario, è confermato in € 14.096,70.

Art. 7 Norme su incentivi funzioni tecniche

Si dà atto che le parti si riservano di definire nell'anno 2018 le percentuali per le funzioni di cui all'art 113 del dlgs 50/16.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per la parte pubblica:

IL SEGRETARIO COMUNALE

d.ssa Alessandra FERRARA



Per La Parte sindacale:

UIL FPV - CUTAIA Maurizio

CGIL FP - MARTELLOTTA Manuela

RSU - GANGI DINO Gianfranco

FASSETTA Patrizia

OSTORERO Silvano

[Handwritten signatures of the syndicate representatives]

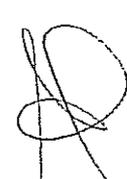
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Utilizzo del fondo delle risorse decentrate 2017

| DESCRIZIONE | 2017 |
|---|------------------|
| UTILIZZO FONDO PER SOMME CONSOLIDATE O DERIVANTI DA CONTRATTI PRECEDENTI | |
| PROGRESSIONI ORIZZONTALI | |
| INDENNITA' DI COMPARTO | 25.664,26 |
| TOTALE UTILIZZO CONSOLIDATO | 13.236,42 |
| UTILIZZO SOMME PER ISTITUTI CONTRATTATI ANNUALMENTE | |
| INDENNITA' DI RISCHIO | 720,00 |
| SPECIFICHE RESPONSABILITA' (DAGHERO-GIARDINO-GAY-GARDOIS-FASSETTA-PER 2017 HO ALLAIS/SI DAL 2016) | 2.100,00 |
| PRODUTTIVITA' | 11.330,32 |
| INDENNITA' DI TURNO | 5.600,00 |
| INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE | 1.500,00 |
| ISTAT | 567,00 |
| INDENNITA' DI REPERIBILITA' | 8.000,00 |
| TOTALE UTILIZZO CONTRATTATO ANNUALMENTE | 30.725,32 |
| TOTALE | 68.926,00 |








COMUNE DI CUMIANA (TO)

SCHEDA VALUTAZIONE PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE ANNO 20__

NOMINATIVO DIPENDENTE _____

REQUISITI ACCESSO ALLA DATA DEL 1° GENNAIO 20__ :

CATEGORIA ECONOMICA DI APPARTENENZA ANTE
PROGRESSIONE IN CORSO DI VALUTAZIONE _____

ANNI DI ANZIANITA' NELLA PRECEDENTE
CATEGORIA ECONOMICA ANCHE PRESSO ALTRI
ENTI IN CASO DI MOBILITA' _____

ANNI DI ANZIANITA' DI SERVIZIO _____

ESCLUSIONE () SI () NO MOTIVAZIONE _____
(anzianità nelle categoria precedente inferiore a 24 mesi - sanzioni disciplinari superiori al richiamo scritto nel biennio precedente – servizio prestato nell'anno precedente inferiore ai 3/12 del debito orario annuale – punteggio della valutazione individuale media della performance nel triennio precedente inferiore al 70%).

ATTRIBUZIONE PUNTEGGIO PER LA FORMAZIONE DELLA
GRADUATORIA ALLA DATA DEL 1° GENNAIO 20__ :

VALUTAZIONE INDIVIDUALE MEDIA TRIENNIO PRECEDENTE _____
(minimo 70% - valutazione media dell'ultimo triennio – pesatura 51%)

ANZIANITA' NELLA PRECEDENTE CATEGORIA ANCHE PRESSO
ALTRI ENTI IN CASO DI MOBILITA' - DUE PUNTI PER OGNI ANNO
(pesatura 49%) _____

PUNTEGGIO TOTALE ATTRIBUITO _____

