

COMUNE DI CASCINETTE D'IVREA
Città Metropolitana di Torino

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE PER L'ANNO 2021

Il giorno **VENTISETTÉ** dicembre dell'anno duemilaventuno la delegazione trattante nelle persone dei sigg.ri:

Per la parte pubblica:
Segretario Comunale

Di Iorio d.ssa Raffaella

Per la parte sindacale:
OO.SS territoriali di categoria UIL

Osella Paolo

R.S.U.

Ceresa Paola

ha definito il seguente accordo integrativo nell'ambito delle materie delegate a tale livello dalle vigenti disposizioni contrattuali nazionali.

Two handwritten signatures are present at the bottom of the page. The first signature on the left is written in blue ink and appears to be 'M. Jero'. The second signature on the right is written in black ink and is more stylized, possibly reading 'Osella'.

TITOLO I – OGGETTO- AMBITO-DURATA

Art. 1 Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2 Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Cascinette di Ivrea 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 per l'anno in riferimento ai criteri di ripartizione del fondo per le diverse modalità di utilizzo di cui al successivo TITOLO III.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

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

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto.
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato.
3. 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 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

Criteria per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla Performance

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa. L'importo è definito nell'ammontare delle risorse disponibili dopo l'utilizzo per gli istituti previsti dal presente CCI.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

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. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi confluiscono nelle risorse destinate alla produttività.

Per l'anno 2021 non si prevede di effettuare progressioni orizzontali. Si rinvia alla contrattazione del prossimo anno ogni valutazione in merito, anche alla luce dei nuovi contratti.

Art. 7

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

1. Si confermano le indennità per specifiche responsabilità ex comma 1 dell'art. 70-quinquies- già attribuite precedentemente al personale dipendente per l'importo di euro 1.000,00.
2. Al personale con funzioni di ufficiale di Stato civile e di anagrafe ed ufficiale elettorale l'indennità di cui al 2° comma dell'art.70-quinquies è ricompresa nell'indennità di cui al primo comma del presente articolo.

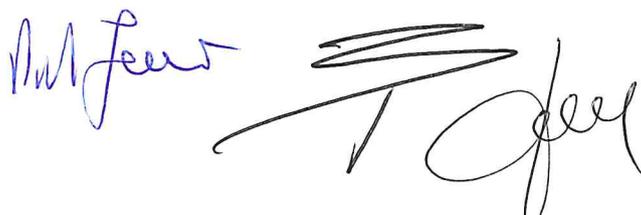
Art. 8

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

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.
2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti.

Si prevede una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (art. 18, c. 1, lett. h) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

<i>Incentivi di legge</i>	<i>Abbattimento indennità risultato</i>
<i>Fino a € 3.000 euro</i>	<i>3,00%</i>
<i>Da 3.001 a 5.000 euro</i>	<i>5,00%</i>
<i>Da 5.001 a 7.000 euro</i>	<i>8,00%</i>
<i>Oltre i 7.000 euro</i>	<i>12,00%</i>



Art. 9
Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)

1. Nel caso in cui, per motivi adeguatamente documentati, il personale dovesse richiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro, il responsabile del personale in accordo con il responsabile del servizio può determinare una particolare articolazione dell'orario di lavoro che preveda la flessibilità;
2. La flessibilità prevede un'entrata posticipata di 15 minuti rispetto a quella ordinaria di 30 minuti con corrispondente uscita. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura;
3. La flessibilità non si applica ai dipendenti addetti a servizi da svolgersi con tempi ben definiti.

Art. 10
Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O.
(art. 7, c. 4, 8et. 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.
2. 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.

TITOLO III – FONDO RISORSE DECENTRATE- DESTINAZIONE

FONDO 2021	
Risorse stabili	euro 15.451,96
Risorse variabili	euro 1.888,49

DESTINAZIONE RISORSE DECENTRATE ANNO 2021

Destinazione storica e vincolata:	
Progressioni orizzontali storiche	euro 9.897,48
Indennità di comparto	euro 2.201,22

Utilizzo risorse disponibili

Premi correlati a Performance individuale/organizzativa	euro 3.241,75
Indennità specifiche responsabilità	euro 2.000,00



Cascinette d'Ivrea, *VENTISETTE* dicembre 2021

Letto, confermato e sottoscritto

per la delegazione di parte pubblica:

DI IORIO dott.ssa Raffaella



per la delegazione di parte sindacale:

C.G.I.L.-F.P. (assente)

C.I.S.L. F.P. (assente)

U.I.L.- F.P. Osella Paolo

R.S.U. Ceresa Paola