

COMUNE

CASCINETTE D'IVREA

(Città Metropolitana di Torino)

***CONTRATTO COLLETTIVO
INTEGRATIVO AZIENDALE 2015***

Stipulato il 31 DIC 2015

Parere collegio revisori il 30 DIC 2015

Firmato il 31 DIC 2015

Inviato A.r.a.n. il 14 GEN 2016

art. 1¹
Costituzione della delegazione trattante

La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 10 del vigente CCNL, è così composta:

- Per la parte pubblica:

Ing. Piero OSENGA

Sindaco

P. Oseng

Dott.ssa Raffaella DI IORIO

Segretario Comunale

M. Far



- Per la parte sindacale:

Sig.ra Paola CERESA

R.S.U. Jey

1) I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

(CGIL FP) *Consuelo Torres* *B. M.*

(CISL FPS)

(UIL FPL)

[Signature]

[Signature]

art. 2
**Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane
e per la produttività**

Il fondo è costituito ai sensi dell'art. 31 del vigente CCNL 22.01.2004 come segue:

il fondo ammonta ad € 17.358,38 di cui € 13.906,83 risorse stabili ed € 3.451,55 risorse variabili (Vedi prospetto allegato)

Si concorda di utilizzare i fondi come sopra indicati nel modo seguente:

UTILIZZO OBBLIGATORIO

FINANZIAMENTO PROGRESSIONI ORIZZONTALI come da contrattazione fino al 2009	€ 8.010,16
INDENNITA' DI COMPARTO	€ 2.820,93
RICLASSIFICAZIONE V.U.	€ 179,63

TOTALE	€ 11.010,72
---------------	--------------------

ULTERIORE DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

- Compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità
€ 1.000,00
- Compensi per produttività e riorganizzazione servizi € 4.048,87 di cui € 3.451,55 disponibile previo accertamento ai sensi art.15 c.4 CCNL 1.4.1999
- Indennità di rischio € 360,00
- Progressioni orizzontali con decorrenza dal 1.1.2015 (incidenza spesa € 939,19):
N.1 da B4 a B5 e N.1 da C2 a C3





- **Specifiche per voce dell'utilizzo del fondo**

Rischio

E' l'esposizione continua e diretta al contatto con sostanze chimiche e biologiche, ovvero come da piano di valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgvo n. 81/2008, nonché i lavori di manutenzione stradale e segnaletica in presenza di traffico, e l'attività dei conduttori di macchine complesse.

Non è prevista tale indennità per gli agenti di Polizia Locale in modo generalizzato.

Particolari Posizioni di Responsabilità

Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999 e all'art. 36 comma 2 del CCNL 22/01/2004, può essere determinato esclusivamente quando l'attività ricoperta, pur essendo ricompresa nella declaratoria di cui all'allegato A) del CCNL 31.3.99, assume caratteristiche di complessità, responsabilità e autonomia particolare e specifica ovvero unica.

Produttività

Il compenso per la produttività sarà erogato sulla base degli elementi valutativi vigenti, tenuto conto delle finalizzazioni disposte dalla Giunta comunale, qualora il punteggio complessivo conseguito non risulti inferiore a 60.

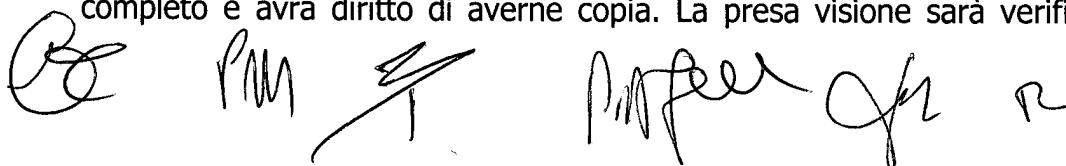
Per quanto concerne la valutazione delle assenze da considerare presenze in servizio ai fini dell'erogazione del premio di produttività si conviene quanto segue: sono considerate presenze, astensione obbligatoria per maternità (compresa la maternità anticipata), le ferie e le festività soppresse, i riposi compensativi, le missioni, i permessi sindacali e le assemblee sindacali, e le altre assenze disciplinate da apposite disposizioni (donazione sangue, elezioni a cariche amministrative e politiche, partecipazione ai seggi in occasione di consultazioni politiche, amministrative, referendum, ecc. assenze Legge 104/92).

La valutazione finale sarà effettuata dai responsabili dei servizi.

Per ogni valutazione sarà possibile proporre ricorso interno al Segretario Comunale da parte dei soggetti interessati anche assistiti dalla OO.SS. a cui conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

Oltre alle valutazioni finali, nel corso dell'esercizio saranno effettuate le seguenti valutazioni intermedie: almeno una ogni sei mesi nelle quali i responsabili sono tenuti ad indicare gli scostamenti rispetto agli obiettivi e le indicazioni operative per prevenire e correggere eventuali risultati non completamente positivi e insoddisfacenti.

Ogni dipendente è portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e quelle relative al gruppo o servizio di riferimento in modo chiaro e completo e avrà diritto di averne copia. La presa visione sarà verificata tramite la





sottoscrizione da effettuarsi sotto la responsabilità del responsabile di servizio o ufficio.

Progressioni orizzontali

Le parti concordano di effettuare progressioni orizzontali per un importo pari ad euro 939,19 così specificate:

N.1 da B4 a B5 (euro 338,19)

N. 1 da C2 a C3 (euro 600,99)

Si concorda che alla selezione per la progressione economica orizzontale all'interno delle categorie, saranno ammessi tutti i dipendenti di ruolo che avranno maturato almeno due anni di servizio nella posizione economica immediatamente inferiore a quella per la quale viene effettuata la selezione.

Per la progressione vengono fissati i seguenti criteri:

1-valutazione ultimi tre anni non inferiore a 80/100 previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale; al coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, alla capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, alla partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità.

2-non aver riportato sanzioni disciplinari definitive superiori al richiamo scritto

L'esame della documentazione sarà effettuato dal Segretario Comunale entro 15 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo.

Viene stabilito il termine di 15 giorni entro il quale il dipendente potrà presentare ricorso interno prima di attivare le eventuali normali procedure di contenzioso;

l'Amministrazione avrà 15 giorni di tempo entro i quali prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche.

Le progressioni economiche determinate con il presente accordo esplicheranno i connessi effetti giuridici ed economici a far data dal 01.01.2015.

art. 3

Riduzione dell'orario di lavoro

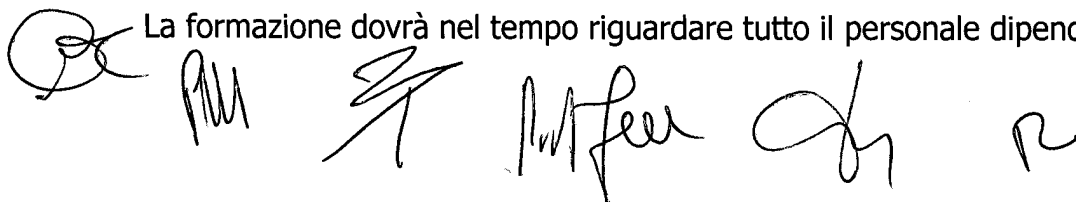
Si conferma l'articolazione attualmente esistente.

art. 4

Formazione

E' destinata per la formazione del personale una somma pari ad almeno € 100,00 per anno.

La formazione dovrà nel tempo riguardare tutto il personale dipendente.



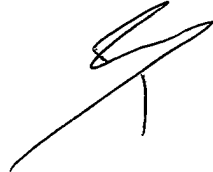


E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale. In tal caso i formatori dovranno restituire all'interessato e all'Ente un attestato di frequenza contenente valutazione in trentesimi dell'apprendimento o della prova finale.

L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità che la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico.

L'esito di tale impegno sarà l'elaborazione di un portafoglio di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione, ottenuto con l'utilizzo di metodologie che facciano riferimento agli approcci più avanzati nel campo della gestione del personale per competenze.

A tal fine si può prevedere l'attivazione di un gruppo di lavoro interno all'Ente affiancato eventualmente da esperti esterni che identifichino quali sono le soglie delle competenze distintive necessarie sia per l'evoluzione dei ruoli che per la crescita dell'apprendimento organizzativo.



Per la parte pubblica:

Ing. Piero OSENGA

P. Osenga

Sindaco



Dott.ssa Raffaella DI IORIO

Raffaella Di Iorio

Segretario Comunale

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

Per OO.SS.

Sig.ra Paola CERESA

Paola Ceresa

R.S.U.

Consuelo Tasso Paolo Mancini

(CGIL FP)

(CISL FPS)

[Signature]

(UIL FP)