

COMUNE DI VISTRORIO

Città Metropolitana di Torino

SCHEMA DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE PER L'ANNO 2021-2022

Il giorno 30 dicembre dell'anno duemilaventidue la delegazione trattante nelle persone dei sigg.ri:

Per la parte pubblica:

DI IORIO d.ssa Raffaella – Segretario Comunale

Per la parte sindacale:

OO.SS territoriali di categoria

R.S.U.

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

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized name, possibly "F. Iorio", with a date "12/12" written above it.

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 Vistrorio.
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 gli anni 2021 e 2022 in riferimento ai criteri di ripartizione del fondo delle risorse decentrate 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 pregresse 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.

Art. 5

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

1. Non è prevista l'attribuzione di risorse decentrate da destinare alle finalità di cui all'oggetto in quanto l'unico dipendente in servizio è incaricato di posizione organizzativa a cui è attribuita l'indennità di posizione e di risultato come da delibera di GC n. 60/2019

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.

Per l'anno 2021 non Sono previste progressioni orizzontali:

Per l'anno 2022 si prevede una progressione orizzontale (C2 a C3) per la quale sarà applicata la seguente procedura selettiva:

Saranno ammessi alla progressione orizzontale dell'anno di riferimento i dipendenti in servizio a tempo indeterminato che siano in possesso dei seguenti requisiti alla data stabilita dalla decorrenza della progressione economica:

- a) Siano in possesso della stessa posizione economica da almeno 24 mesi ed abbiano maturato almeno 24 mesi di anzianità di servizio a tempo indeterminato nell'Ente;
- b) Non aver ricevuto, nel biennio precedente, sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto;
- c) L'accesso alla progressione è subordinato alla valutazione media conseguita nel triennio precedente, nel modo seguente:
 - Valutazione media da 0 a 50 punti: non si accede alla progressione;
 - Valutazione media di oltre 50 punti: si accede alla progressione.
 - Nel caso in cui, all'interno della categoria, risulti essere presente in dotazione organica un unico elemento idoneo alla progressione, la stessa verrà assegnata d'ufficio senza l'espletamento di procedure selettive.

Art. 7

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. Non è prevista per il Comune di Vistrorio

Art. 8

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. 9

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. (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

TITOLO III - RISORSE DECENTRATE - DESTINAZIONE

Si prende atto che il fondo delle risorse decentrate risulta così costituito:

FONDO 2021	
Risorse stabili	euro 3.962,84
Risorse variabili	euro =====

FONDO 2022	
Risorse stabili	euro 3.962,84
Risorse variabili	euro =====

DESTINAZIONE RISORSE DECENTRATE ANNO 2022

Destinazione storica e vincolata:	
Progressioni orizzontali storiche	euro . 525,62
Indennità di comparto	euro 497,52
Differenziali art 67 c 2 lett b)	euro 102,60

Utilizzo risorse disponibili

Progressione orizzontale (C2-C3)	euro 628,94
-----------------------------------	-------------

Vistrorio, dicembre 2022

Letto, confermato e sottoscritto

per la delegazione di parte pubblica:

DI IORIO d.ssa Raffaella



per la delegazione di parte sindacale:

C.G.I.L.-F.P.



U.I.L.F.P.

C.I.S.L.FP

D.I.C.C.P.

R.S.U.



