



COMUNE DI ALPIGNANO

Provincia di Torino

Viale Vittoria 14 • 10091 ALPIGNANO (TO) • ITALIA
Tel. 011.9666611 • Fax 011.9674772
www.comune.alpignano.to.it

A
B
C
D
E
F
G
H
I
J
K
L
M
N
O
P
Q
R
S
T
U
V
W
X
Y
Z

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

ANNO 2018

Ipotesi di accordo sottoscritto in data 21/12/2018

Sottoscrizione definitiva in data 07/03/2019

SETTE



Il giorno ~~set~~ del mese di marzo 2019 alle ore 10,00 si sono incontrate presso il Comune di Alpignano:

la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Alpignano, rappresentata da

- Ilaria d.ssa GAVAINI Presidente, Segretario Generale
- Franco dr. FERRETTI Direttore Area Affari Generali
- Massimo dr. CANGINI Direttore Area Finanziaria



le Organizzazioni Sindacali di categoria rappresentate dai Sigg.ri

- Gianni FAVARO – CGIL FP
- Franca SOFFIETTI – CGIL FP
- Diego MIOR – CISL FP



le RSU rappresentate dai Sigg.ri:

- Paola BUSO
- Nicola GIANGRANDE
- Giorgio MELIS *ASSENTE* 
- Erica TOSCANI
- Susanna LITTERIO



LE PARTI

premesso che:

- il presente contratto 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 limiti stabiliti dalla legge;
- le materie oggetto di contrattazione integrativa collettiva 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;
- le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa;
- l'ultimo contratto decentrato integrativo è stato sottoscritto il 20 dicembre 2017;
- tale contratto collettivo decentrato integrativo è stato adeguato ai principi fissati dal D.Lgs. n. 150/2009;



considerato che è stato stipulato il CCNL 21 maggio 2018 e che lo stesso richiede l'adeguamento alle nuove previsioni del contratto collettivo decentrato integrativo in essere;

dato atto che in ragione delle numerose novità introdotte dal nuovo CCNL sottoscritto il 21 maggio 2018 sono numerosi gli adempimenti posti in capo alle parti pubblica e sindacale e tali da non consentire un adeguamento in tempi brevi ed in particolare prima della sottoscrizione della presente preintesa;



ritenuto, pur nella consapevolezza di avviare quanto prima le trattative per il recepimento del nuovo contratto, di dover al contempo dare copertura contrattuale a tutti quei trattamenti accessori che sono già previsti dai contratti decentrati precedenti, alcuni dei quali già in pagamento su base mensile, tra i quali le indennità di rischio e disagio;

ritenuto in particolare che:

- già da prima della entrata in vigore del nuovo contratto collettivo nazionale valeva regolare la vigenza triennale dei contratti decentrati e della loro ultravigenza fino alla stipula di quelli successivi;
- i contratti decentrati andrebbero stipulati ben prima del 31 dicembre dell'anno di riferimento, dato che tra i contenuti c'è la disciplina dei trattamenti economici incentivanti la performance individuale e collettiva, contenuti che i singoli dipendenti sono chiamati a conoscere già nel corso dell'anno di riferimento in modo da esserne incentivati nello svolgimento dell'attività lavorativa;
- la stipulazione a fine maggio di un contratto collettivo nazionale che richiede, anche per i trattamenti incentivanti, di essere attuato con un successivo contratto decentrato, sembra contraddire

la funzione stessa di quei trattamenti, se interpretata nel senso che il recepimento della loro nuova disciplina debba avvenire nella seconda parte dell'anno in corso;

- il CCNL Funzioni locali non stabilisce una data ultima entro la quale adeguare il CCDI al nuovo CCNL;

- con il nuovo CCNL lo spazio della contrattazione decentrata si è espanso e per detta ragione, stipulare un "contratto ponte" che proroghi la vigenza del vecchio CCDI attuativo dei vecchi CCNL appare più difficilmente censurabile per violazione di vincoli, limiti e materie stabiliti dal contratto nazionale per i contratti integrativi (art. 40, comma 3-bis del D.Lgs 165/2001);

sottolineato che dalle considerazioni sopra esposte la prosecuzione dell'applicazione di questo contratto appare necessaria per garantire la migliore funzionalità dell'attività dell'amministrazione, in quanto ne potrebbero trarre nocumento tutte le attività già avviate nel rispetto della programmazione dell'ente e del piano delle performance 2018/2020 attualmente in stato di avanzata attuazione;

assunto che appare necessario, al fine di evitare il maturare della cosiddetta contrattazione tardiva, con tutti i dubbi sulla sua legittimità, garantire la ripartizione del fondo sulla base delle regole dettate dal contratto collettivo decentrato integrativo in essere;

ribadito che è necessario pervenire il più sollecitamente possibile all'avvio delle trattative ed alla conclusione delle stesse con la stipula del nuovo contratto collettivo decentrato integrativo, che sia conforme ai principi dettati dal legislatore nazionale e dai contratti collettivi nazionali di lavoro, con specifico riferimento a quello del 21 maggio 2018;

dato atto dei vincoli previsti dall'art. 4, comma 5, del CCNL 1/4/99, laddove in particolare si prevede che i contratti decentrati integrativi non possono porsi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti, risultando nulle ed inapplicabili le clausole difformi.

quanto sopra premesso, le parti stabiliscono che:

1. il presente contratto per l'anno 2018 (*accordo ponte*) dandosi atto che il primo CCI triennale, stipulato ai sensi e per gli effetti del vigente CCNL 2016-2018, sarà relativo al periodo 2019-2021 per realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale;
2. le clausole contenute nei contratti collettivi decentrati integrativi in vigore, con particolare riferimento a quelle contenute nel CCDI sottoscritto in data 20/12/2017 continuano ad essere applicate per garantire la migliore erogazione dei servizi e la migliore funzionalità dell'ente;
3. la destinazione delle somme relative al costituito fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività avverrà secondo le modalità previste dall'art. 17 del CCNL 1/4/99;
4. il fondo per la contrattazione decentrata 2018 è ripartito sulla base del contratto decentrato sottoscritto il 20/12/2017 e secondo la metodologia di cui alla deliberazione di G.C. 143/2018;
5. per quanto non previsto da quanto stabilito nel CCDI sottoscritto in data 20/12/2017, si applicano le disposizioni di legge e del CCNL 21/05/2018 nella misura minimale e che disposizioni successive al CCDI si intendono modificative dello stesso per effetto di sopravvenute norme vincolanti statali e regionali e in tali casi, nelle more della formale modificazione del presente accordo, si applica la normativa sovraordinata;
6. nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, non sanabili con quanto disposto al punto 5), le parti procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche;
7. di dare atto che la costituzione fondo delle risorse decentrate anno 2018 (parte stabile e variabile congiuntamente) ai sensi dell'articolo 67 del C.C.N.L. del 21 maggio 2018, confermando gli istituti fissi e ricorrenti e di quanto stabilito nella contrattazione decentrata 2014, in merito ai diversi istituti come indennità di comparto, progressioni economiche già in essere, indennità di specifiche responsabilità ex art. 17, lett. f) ed i) CCNL e ss.mm.i.,

indennità di turnazione e reperibilità, indennità di maneggio valori, fondo di compensazione della reperibilità, fondo per lavoro straordinario;

8. le restanti risorse che residuano dopo il pagamento delle voci consolidate e delle indennità contrattuali di natura remunerativa, saranno destinate al finanziamento della produttività collettiva e individuale, secondo i parametri contenuti nella delibera di G.C. n. 143/2018 e sulla base del piano dettagliato degli obiettivi approvato con deliberazione di G.C. 15 del 30/01/2018 recante "Piano dettagliato degli obiettivi anno 2018. Approvazione".

Inoltre le parti approvano quanto segue:

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto si applica al personale dipendente dell'amministrazione, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato. Non si applica al personale titolare di posizione organizzativa.

ART. 2 - TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal 1/1/2018 al 31/12/2018.

ART. 3 - COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2018, in applicazione dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018, è stato costituito con determinazione del Direttore Area Affari Generale n. 635/2018 recante "Ufficio personale. Costituzione fondo risorse decentrate personale anno 2018 ai sensi art 67 commi 1, 2, 3, 4 e 5 ccnl 21/05/2018".

ART. 4 - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA': RISORSE STABILI

In conformità al disposto dell'art.17 del CCNL 1/4/99 e della dichiarazione congiunta n. 19 al CCNL del 22/1/2004 e aggiornate ove obbligatoriamente previsto dal CCNL 21/05/2018, le risorse stabili sono gravate delle seguenti voci di destinazione:

RISORSE STABILI	€ 218.527,90
UTILIZZO	
1.Fondo per progressione economiche (art.17, comma 2 lett.b, del CCNL 1/4/99)	€ 94.770,69
2.Indennità di comparto (art.33 del CCNL 22/1/2004)	€ 35.300,00
3.Remunerazione delle indennità di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo del CCNL 14/9/2000 e dell'art.6 del CCNL 5/10/2001 per il personale educativo asili nido	€ 682,00
4.Risorse per turno, reperibilità, maggiorazioni orarie (art. 17, lett.d, del CCNL 1/4/99), compresi servizi di reperibilità Polizia Municipale, Area Lavori Pubblici, Area Urbanistica e Territorio, Ufficio Stato civile	€ 44.500,00
5. Indennità maneggio valori (art.36 del CCNL 14/9/2000)	€ 1.600,00
6. Indennità di rischio (art.37 del CCNL 14/9/2000)	€ 6.090,00
7. Compensi Specifiche responsabilità (art. 17, lett.f, del CCNL 1/4/99)	€ 8.000,00
8. Compensi per specifiche responsabilità derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato civile e Anagrafe e Ufficiale Elettorale (art. 17, lett. I, del CCNL 1/4/99)	€ 1.900,00
9. Compensi per specifiche responsabilità eventualmente affidati agli addetti Urp (art. 17, lett. I, del CCNL 1/4/99)	€ 1.200,00
10. Compensi per specifiche responsabilità al personale addetto ai servizi di protezione civile (art. 17, lett. I, del CCNL 1/4/99)	€ 300,00
TOTALE DESTINAZIONI	€ 194.342,69
TOTALE RISORSE STABILI DISPONIBILI	€ 24.185,21

Le risorse stabili disponibili sopra evidenziate, pari a € 24.185,21 saranno utilizzate quali risorse per la produttività.

Punto 5. Indennità maneggio valori (art. 36 del CCNL 14/09/2000).

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati e corrisposta su base annua.

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.

Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:

1. è riconosciuta un'indennità giornaliera di € 0,52 per l'importo annuale di valori maneggiati fino a € 2.500,00;
2. è riconosciuta un'indennità giornaliera di € 1,03 per l'importo annuale di valori maneggiati compreso tra € 2.501,00 e € 10.000,00;
3. è riconosciuta un'indennità giornaliera di € 1,55 per l'importo annuale di valori maneggiati superiore a € 10.000,00.

Gli importi movimentati per l'erogazione dell'indennità saranno desunti dai rendiconti mensili resi dagli Agenti Contabili all'ufficio Economato. I dipendenti non potranno comunque percepire un'indennità di valore superiore all'importo annuale dei valori maneggiati nel corso dell'anno.

Gli eventuali risparmi saranno distribuiti tra tutti i dipendenti.

Punto 6. Indennità di rischio (art. 37 del CCNL 14/09/2000).

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, una indennità mensile lorda pari a € 30,00 come determinata dall'art. 41 del CCNL 22/01/2004.

Ai sensi dell'art. 37 del C.C.N.L. del 14.09.2000 sull'indennità di rischio, si individuano i seguenti profili professionali che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale: squadra operai, dipendenti uffici politiche abitative, polizia locale e messi notificatori.

L'indennità di rischio è corrisposta al personale che svolge mansioni indicate nel piano di valutazione dei rischi – ai sensi del Decreto Legislativo 81/2008 in materia di salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Danno titolo alla corrispondente indennità le prestazioni che comportano una esposizione diretta e continua a:

- sostanze chimiche (catrame, bitume, oli e loro derivati) e biologiche nei lavori di manutenzione delle stradale, del verde pubblico, della segnaletica, svolti in presenza significativa di traffico;
- utilizzo di mezzi complessi e a conduzione altamente rischiosa e qualificata con possesso di specifica patente di servizio o abilitazione;
- per lo svolgimento di attività a diretto contatto con una utenza in condizioni di particolare disagio economico sociale, o con caratteristiche di elevata conflittualità.

E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto di esclusiva competenza del Direttore di area, con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività.

Il provvedimento sarà trasmesso all'Ufficio Personale per l'attribuzione dei compensi.

L'erogazione dell'indennità avverrà con cadenza semestrale sulla base della dichiarazione dei Direttori di Area attestanti i nominativi dei dipendenti e numero delle giornate di effettiva esposizione al rischio e precisamente: nel mese di luglio (1° semestre) e nel mese di gennaio dell'anno successivo (2° semestre).

Punto 7. Compensi per specifiche responsabilità (art. 17, lett.f, del CCNL 1/4/99).

La Giunta Comunale, con deliberazione n. 200/2013, ha ritenuto, per quanto attiene ai compensi di cui all'art. 17 comma 2 lett. f), di demandare alle delegazioni di parte pubblica e sindacale la determinazione dei criteri, che potranno essere quelli già utilizzati negli esercizi precedenti, eventualmente integrati o modificati, attribuendo comunque alla discrezionalità di ogni Direttore di area e del Segretario generale - nella sua veste di responsabile del settore segreteria generale - l'individuazione, adeguatamente motivata, dei dipendenti a cui riconoscere i compensi per l'esercizio di compiti comportanti le specifiche responsabilità, precisando che della corretta individuazione del personale destinatario di detti compensi rispondano in sede di valutazione ai fini della retribuzione di risultato i Direttori e il Segretario.

Pertanto per specifiche responsabilità si intendono:

- coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di PO;
- direzione, ovvero coordinamento di un ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
- gestione di procedimenti di elevata complessità con piena autonomia gestionale e organizzativa;
- direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai, di pari o inferiore categoria.

Il budget complessivo da destinare al riconoscimento dei compensi, sulla base dei suddetti criteri predeterminati è pari a € 8.000,00.

Il riconoscimento del compenso per specifiche responsabilità ex art. 17, comma 2 lett. F, del CCNL 1/4/99 assorbe ogni altro compenso eventualmente riconducibile ai compensi ex art. 17, comma 2 lett. i, del CCNL 1/4/99, eliminando eventuali duplicazioni e incompatibilità per lo svolgimento di medesime funzioni.

Il riconoscimento del compenso per specifiche responsabilità ex art. 17, comma 2 lett. f, del CCNL 1/4/99 assorbe altresì ogni altro compenso riconducibile all'indennità ex art. 36 del CCNL 14/9/2000.

Il compenso spettante è determinato secondo i seguenti parametri:

- max 30 punti per il numero di dipendenti coordinati (10 per nessun dipendente, 20 da 1 a 4 dipendenti, 30 oltre 4 dipendenti);
- max 40 punti per la responsabilità e competenze richieste (rapportata alla complessità della materia e/o budget assegnato);
- max 30 punti per la categoria di appartenenza (30 per cat. D, 20 per cat. C, 10 per cat. B).

L'ammontare individuale del compenso non potrà superare i seguenti importi massimi su base annua:

- per la categoria B: euro 1.500,00
- per la categoria C: euro 1.800,00
- per la categoria D: euro 2.000,00

La valutazione dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto sono di esclusiva competenza del Direttore d'Area e del Segretario generale qualora individuato dal Sindaco come responsabile ai sensi dell'art. 97 comma 4 lett. f) del TUEL n. 267/2000 e ss.mm.i. In caso di superamento del budget stabilito i compensi saranno rideterminati in modo proporzionale al punteggio ottenuto.

Gli eventuali risparmi saranno distribuiti tra tutti i dipendenti.

Punto 8. Compensi per specifiche responsabilità eventualmente affidati agli addetti Urp (art. 17, lett.i, del CCNL 1/4/99).

Il compenso sarà riconosciuto nella misura massima di € 300,00 ai dipendenti formalmente individuati dal Direttore di Area per lo svolgimento delle funzioni di URP. In caso di assenza dei dipendenti incaricati il compenso sarà riconosciuto in misura riproporzionata su base mensile e per presenze superiori ai 15 giorni ai dipendenti che li sostituiranno, anch'essi formalmente individuati.

ART. 5 – UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA': RISORSE VARIABILI

Le risorse variabili, individuate nella somma totale di € 73.948,80 sono così destinate:

RISORSE VARIABILI	€ 73.949,80
UTILIZZO	
CCNL 1/4/99 art.15, c.1 lett.k - CCNL 21/05/2018 art. 67 comma 3 lettera c	€ 29.591,60
TOTALE DESTINAZIONI	€ 29.591,60
TOTALE RISORSE VARIABILI DISPONIBILI	€ 44.358,20

L'importo complessivo di € 68.543,41 derivante dalla somma algebrica tra le risorse disponibili sulla parte stabile € 24.185,21 e le risorse disponibili sulla parte variabile € € 44.358,20 è destinato ad incentivare la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi ai sensi dell'art.17, lett. a, del CCNL 1/4/99.

Totale risorse da destinarsi ad incentivi ex art.17 lett. a del CCNL 1/4/99	€ 68.543,41
--	--------------------

ART. 6 - COMPENSI PER LA PRODUTTIVITA' E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI (EX ART. 17 LETT. A)

1. Il premio destinato a compensare i miglioramenti di efficacia ed efficienza nella gestione delle attività lavorative è erogato in forma di incentivo individuale.

Le risorse della voce produttività collettiva del fondo 2018 saranno distribuite sulla base dell'art. 18 del CCNL 1/4/99, come modificato dall'art. 37 del CCNL 22/01/2004, a seconda del raggiungimento e/o superamento degli obiettivi recepiti dal Piano della Performance 2018, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 15/2018 (Piano adottato in coerenza con gli altri documenti di programmazione dell'ente: Bilancio di Previsione – Bilancio Pluriennale, D.U.P. e Piano Esecutivo di Gestione).

La ripartizione fra il personale avverrà secondo il nuovo sistema di valutazione approvato con deliberazione G.C. 143/2018 che qui si intende integralmente richiamato, come modificato con deliberazione di G.C. n. 194/2018.

Il personale a tempo parziale e il personale assunto o cessato in corso d'anno partecipa al premio in misura proporzionale al periodo e alle ore lavorate.

In particolare:

- il personale dipendente del Comune di Alpignano in comando presso altri enti non avrà diritto al premio di produttività;

- il personale dipendente di altri enti, in comando presso il Comune di Alpignano avrà diritto al premio di produttività;
- i dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato o in congedo di maternità/paternità/parentale avranno diritto al premio sulla base dei mesi di effettiva presenza in servizio: si intende come effettiva presenza in servizio il congedo di maternità/paternità (ex astensione obbligatoria);
- eventuali risparmi derivanti dal conguaglio delle indennità di rischio e maneggio valori in base alle presenze effettive dei percipienti saranno ridistribuiti nello stesso anno tra tutti i dipendenti, secondo gli stessi criteri.

2. Per garantire criteri di equità nella liquidazione dei compensi da erogare in relazione all'impegno dei dipendenti, ai sensi dell'orientamento applicativo dell'Aran in sede di parere RAL1109, si concorda che non avrà diritto all'erogazione della produttività collettiva il dipendente che ha percepito per il 2018 compensi, previsti da specifiche disposizioni di legge ed effettuati in orario di lavoro, per importi superiori a 3 volte la produttività collettiva media. (D.Lgs 163/2006 e recupero evasione ICI).

Gli importi della produttività relativi a tale personale non saranno liquidati fino all'adozione da parte dei Direttori competenti degli atti di liquidazione degli importi previsti da specifiche disposizioni di legge per controllare l'effettivo superamento del tetto o meno.

Letto, confermato sottoscritto

per la delegazione di parte pubblica

Ilaria d.ssa GAVAINI Presidente, Segretario Generale

Massimo dr. CANGINI, Direttore Area Finanziaria

Franco dr. FERRETTI, Direttore Area affari Generali

per la delegazione di parte sindacale

- Gianni FAVARO – CGIL FP
- Franca SOFFIETTI – CGIL FP
- Diego MIOR – CISL

la RSU rappresentata dai Sigg.ri:

- Paola BUSO
- Nicola GIANGRANDE
- Giorgio MELIS
- Erica TOSCANI
- Susanna LITTERIO

Four handwritten signatures are shown, each on a horizontal line. From top to bottom: a signature in black ink, a signature in black ink, a signature in black ink, and a signature in black ink.

Three handwritten signatures are shown, each on a horizontal line. The first signature is in blue ink. The second signature is in black ink with the word 'ASSETTE' written below it. The third signature is in black ink.